

Tilburg University

De vervagende grens tussen werk en pensioen; Over doorwerkers, doorstarters en herintreders

Henkens, C.J.I.M.; van Dalen, H.P.; van Solinge, H.

Publication date:
2009

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Henkens, C. J. I. M., van Dalen, H. P., & van Solinge, H. (2009). *De vervagende grens tussen werk en pensioen; Over doorwerkers, doorstarters en herintreders*. (NiDi Rapport; No. 78). KNAW Press.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

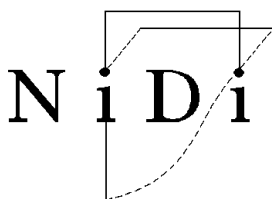
De vervagende grens tussen werk en pensioen

DE VERVAGENDE GRENS TUSSEN WERK EN PENSIOEN

Over doorwerkers, doorstarters
en herintreders

Kène Henkens
Harry van Dalen
Hanna van Solinge

nederlands
interdisciplinair
demografisch
instituut



Rapport no. 78

KNAW Press | Koninklijke Nederlandse
Akademie van Wetenschappen

Amsterdam, 2009

De reeks NIDI rapporten wordt uitgegeven voor het Nederlands Interdisciplinair
Demografisch Instituut

Directeur:

Frans Willekens

Redactie:

Joop de Beer

Pearl Dykstra

Frans van Poppel

Redactiesecretariaat:

Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut

Postbus 11650, 2502 AR Den Haag

Lange Houtstraat 19, 2511 CV Den Haag

Telefoon: 070 - 3565200

Fax: 070 - 3647187

E-mail: Info@Nidi.nl

Internet: <http://www.nidi.nl>

Technische coördinatie:

Jacqueline van der Helm

Uitgever: Uitgeverij Aksant, Postbus 2169,
1000 CD, Amsterdam, www.aksant.nl

ISSN 0922-7210

ISBN 978-90-6984-580-7

© 2009, NIDI, Den Haag

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt
door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook,
zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this book may be reproduced in any form or by means, print,
photocopy, microfilm, or otherwise, without the prior written permission of the
publisher

Inhoudsopgave

1. Inleiding	1
1.1. De context — grote dynamiek op pensioengebied.....	3
1.2. Achtergrond van het onderzoek.....	6
1.3. Opbouw van het rapport	7
2. Uittreden: wensen en werkelijkheid	9
2.1. Wensen rond uittreden in 2001.....	10
2.2. De praktijk rond uittreden.....	14
2.3. Wat komt er van de plannen terecht?	18
2.4. Wat doorkruist realisering pensioenplannen?.....	22
2.5. Anticiperen op langer werken.....	27
2.6. Samenvatting en conclusies.....	30
3. Determinanten van langer doorwerken	33
3.1. Wat verklaart belangstelling voor langer doorwerken?	33
3.2. Het belang van financiële prikkels en restricties	40
3.3. De rol van gezondheid en levensverwachting in het uittredeproces	45
3.4. Werksituatie.....	52
3.5. Thuisituatie.....	58
3.6. Samenvatting en conclusies.....	65
4. Werken na uittreding.....	67
4.1. Aanpassen aan een nieuwe levensfase	68
4.2. Uittreden en doorstarten.....	73
4.2.1. Doorstart of niet?	74
4.2.2. Wat verklaart gerichtheid op de arbeidsmarkt na uittrede?.....	78
4.3. Eenmaal gestopt altijd gestopt?	81
4.3.1. Belangstelling voor betaalde arbeid.....	81
4.3.2. Wat verklaart belangstelling voor betaalde arbeid.....	85
4.4. Samenvatting	87
5. Slotbeschouwing	89
5.1. Inleiding.....	89

5.2. Samenvatting belangrijkste conclusies.....	90
5.2.1. Uittreden of doorwerken?	90
5.2.2. Doorstarten of niet?	92
5.3. De oudere werknemer van de toekomst.....	94
5.4. Tot slot	97
Literatuur	99
Bijlagen	101
Lijst van NIDI rapporten	119

1. Inleiding

Gaan mensen langer werken? In rapporten en beleidsaanbevelingen over vergrijzing op de arbeidsmarkt wordt deze vraag veelal stilzwijgend positief beantwoord. Het exacte antwoord op deze vraag is echter niet zo eenduidig als wel eens wordt aangenomen. Beslissingen rond werk en pensioen worden genomen in een sterk veranderend economisch landschap. Aan de ene kant doet de kredietcrisis velen beseffen dat pensioenaanspraken niet vanzelfsprekend zijn en dat langer doorwerken wellicht noodzakelijk is. Aan de andere kant kan de noodzaak tot herstructurering binnen bedrijven en organisaties de arbeidsmarktkansen van ouderen sterk verminderen. Zeker is evenwel dat de context van pensioneringsbeslissingen structureel van karakter aan het veranderen is. Nog niet zo lang geleden betekende voor de meeste mensen pensionering niet alleen een abrupte overgang van een werkend naar een niet-werkend leven, pensionering betekende ook een definitief afscheid van de arbeidsmarkt. In de huidige tijd krijgt uittreden steeds vaker het karakter van een langer lopend proces waarbij de werknemer zich over een reeks van jaren stapsgewijs van de arbeidsmarkt terugtrekt (Henkens en Van Solinge, 2003). Dit proces begint reeds met de plannen die werknemers zich vormen over het moment van uittreden. Recente onderzoeken doen vermoeden dat werknemers hun plannen over pensionering bijstellen in de richting van langer doorwerken. Zo stellen Cuelenaere en Chotkowski (2008) dat veel werknemers in Nederland zich ervan bewust zijn dat zij niet meer op hun 60-62^{ste} met vervroegd pensioen kunnen. We weten echter nog heel weinig over wat er uiteindelijk van pensioenplannen terecht komt. Dit is één van de centrale vragen die we behandelen in dit rapport. We doen dit niet alleen door de pensioenplannen van oudere werknemers te confronteren met hun pensioneringsgedrag. We doen dit ook door dieper in te gaan op de vraag wat de belangrijkste factoren en actoren zijn die van invloed zijn op pensioneringsplannen en -gedrag. Een complicerende factor daarbij is dat het niet meer zo eenduidig is hoe pensionering moet worden gedefinieerd. Pensionering kan bijvoorbeeld worden gedefinieerd als het gebruik maken van een regeling voor vervroegd uittreden (VUT of pre pensioen). Pensionering kan ook worden gedefinieerd als het moment waarop er geen enkele betaalde arbeid meer wordt verricht. In dit rapport zullen we gebruik maken van verschillende definities. In de eerste hoofdstukken wordt pensionering gedefinieerd in termen van het gebruik maken (of willen maken) van een VUT of prepensioenregeling. Later in dit rapport stellen we de vraag in hoeverre het gebruik maken van een dergelijke regeling ook werkelijk het einde

van betaalde arbeid betekent. Voor dit rapport zijn gegevens gebruikt van een groot aantal oudere werknemers die zowel in 2001 als in 2007 deelnamen aan een onderzoek over werken en uittreden. Deze gegevens stellen ons in staat om een scherper beeld te krijgen van het recente uittredegedrag van werknemers en de krachten die daarop van invloed zijn, zowel binnen als vanuit buiten de arbeidsorganisatie. Het onderzoek beoogt een beter zicht te geven op de belemmeringen die werknemers tegenkomen wanneer zij langer willen doorwerken. Ook beoogt het aanknopingspunten te bieden hoe de arbeidsdeelname van ouderen verder kan worden bevorderd.

De relevantie van het onderzoek moet worden gezien tegen de achtergrond van de vele initiatieven die de overheid de afgelopen jaren heeft ontplooid om ouderen te stimuleren langer op de arbeidsmarkt actief te blijven. De cohorten babyboomers die thans op de drempel van pensioen staan vormen een groot arbeidspotentieel dat de voorziene schaarste op de arbeidsmarkt kan verlichten. Een hogere arbeidsdeelname helpt ook de belasting- en premiebasis van het sociale zekerheidsstelsel te verbreden. Een belangrijke vraag is in hoeverre de recente verruiming van de mogelijkheden van het individueel maatwerk rondom het moment van pensionering een bijdrage levert aan de doelstelling mensen langer aan het werk te houden.

In concreto staan in dit rapport de volgende onderzoeksvragen centraal:

- Welke wensen en plannen hebben oudere werknemers ten aanzien van het einde van de loopbaan —zowel wat betreft timing als de manier van uittreden— en wat komt er van die plannen terecht?
- Wat verklaart de belangstelling voor langer werken en welke factoren en actoren spelen hierbij de belangrijkste rol?
- In hoeverre is de band met de arbeidsmarkt geheel afgesloten na VUT of prepensioen en wat bepaalt of ouderen na uittreding een doorstart maken op de arbeidsmarkt dan wel herintreding ambiëren?

Alvorens we ingaan op de resultaten van ons onderzoek behandelen we in deze inleiding de veranderende context op de arbeidsmarkt (paragraaf 1.1), zowel wat betreft recente stelselwijzigingen als de veranderende arbeidsdeelnamecijfers. De theoretische achtergrond en opzet van het onderzoek bespreken we in paragraaf 1.2, in paragraaf 1.3 wordt de opbouw van dit rapport behandeld.

1.1. De context — grote dynamiek op pensioengebied

Het afgelopen decennium heeft de overheid de aanval geopend op de cultuur van vervroegd uittreden in Nederland (SER, 1999; De Vroom, 2004). Teneinde langer doorwerken te stimuleren werden in een korte tijdspanne diverse ingrijpende wijzigingen in de regelgeving rondom (vervroegde) pensionering geïntroduceerd. Een eerste aanzet was de verplichting om de bestaande op omslagbasis gefinancierde VUT-regelingen om te bouwen tot actuariael neutrale prepensioenregelingen. In vergelijking met de oude VUT waren de prepensioenregelingen meer flexibel wat het moment van uittreden betreft, maar ook minder genereus. Verder was er in de meeste regelingen sprake van een uitstel van het moment waarop men met een uitkering van 70 procent van het brutoloon kon stoppen met werken. Een tweede ingrijpende wijziging was de introductie van de Wet VUT Prepensioen en Levensloop (VPL) per 1 januari 2006. Het uitgangspunt van deze wet is dat de werknemer pas op 65-jarige leeftijd stopt met werken. Alle fiscale faciliteiten om te stoppen met werken vóór deze leeftijd werden afgeschaft. Werknemers kunnen nog wel eerder met pensioen gaan dan 65 jaar, maar dat heeft consequenties voor de hoogte van het ouderdomspensioen. Thans worden veel oudere werknemers nog niet ten volle geraakt door de versobering van regelgeving. De nieuwe regelingen zijn van toepassing op werknemers geboren na 1 januari 1950. Werknemers geboren voor die datum vallen nog onder overgangsmaatregelen die voorzien in de ruimere mogelijkheden voor VUT- en prepensioen.

Parallel aan de ingrepen in de regelgeving rondom pensionering, was het kabinetsbeleid de afgelopen jaren ook gericht op het beïnvloeden van de beeldvorming rondom ouderen en arbeid. Zo werd in 2004 de Regiegroep Grijns Werkt ingesteld met de opdracht om Nederland bewust te maken van de noodzaak van langer doorwerken. Bestudering van de cijfers over de arbeidsdeelname van ouderen van de laatste jaren doet vermoeden dat het recente overheidsbeleid haar vruchten afwerpt. Er is onmiskenbaar een omslag in de trend naar steeds eerder stoppen met werken. Na een dip in de jaren negentig van de vorige eeuw is er een duidelijke opgaande lijn zichtbaar in de arbeidsdeelname van ouderen (*tabel 1.1*).

Tabel 1.1. Bruto arbeidsmarktaandeel (%) in Nederland naar geslacht en leeftijd, 1971-2007

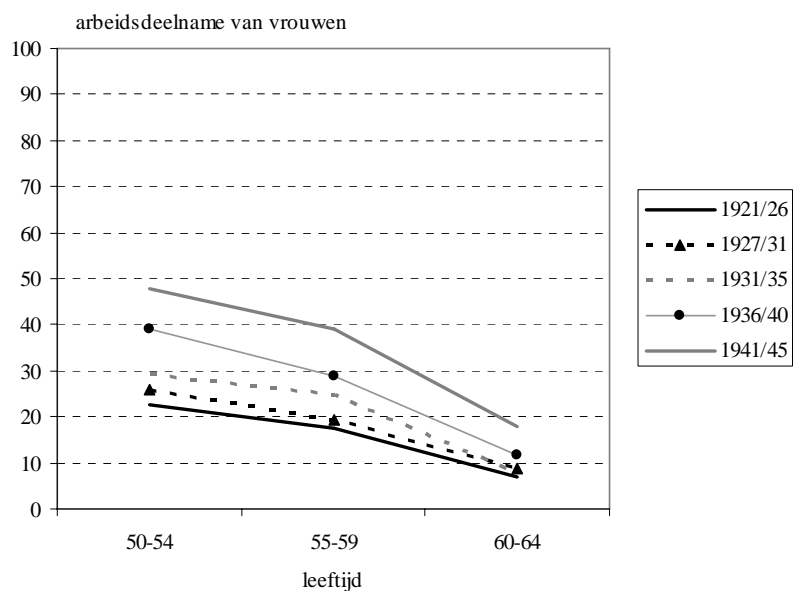
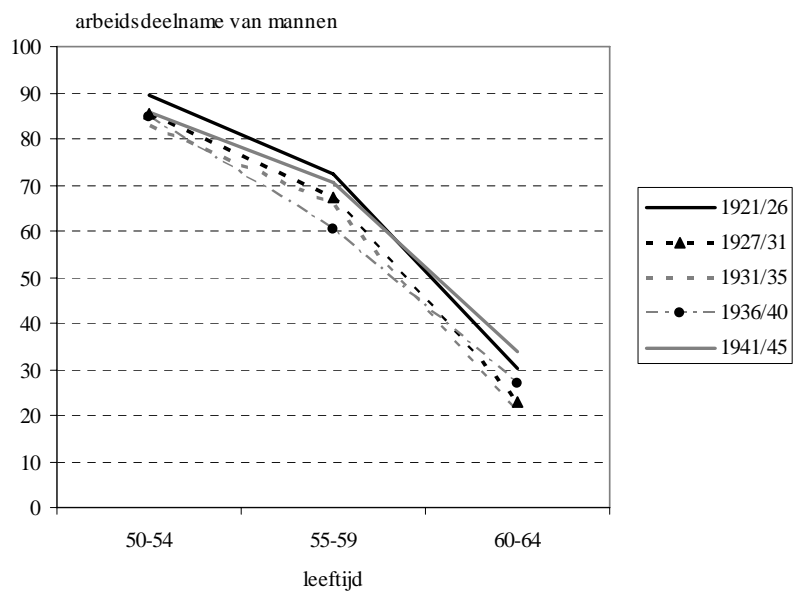
Geslacht	Leeftijd	1971	1975	1981	1985	1990	1995	2000	2005	2007
Mannen	50-54	93	89	85	83	85	86	88	91	91
	55-59	87	80	72	68	66	60	70	78	83
	60-64	74	65	43	30	23	20	27	34	42
Vrouwen	50-54	21	23	26	29	39	48	58	70	74
	55-59	18	18	18	19	25	29	39	50	58
	60-64	12	11	80	7	9	8	11	18	23

Bron: Ekamper (2006), op basis van gegevens van CBS (1971-1981) en Eurostat (1985-2007).

Achter de stijgende arbeidsdeelname van ouderen gaan diverse ontwikkelingen schuil (Van Vuuren en Deelen, 2009). In de eerste plaats hebben ingrepen in de WAO ervoor gezorgd dat vooral de uitval uit arbeid ver voor de VUT of prepensioenleeftijd sterk is gedaald. Mede onder invloed van een stijgend opleidingsniveau halen, in vergelijking met de jaren negentig van de vorige eeuw, veel meer werknemers thans werkend een leeftijd waarop het prepensioen in beeld komt. De prepensioenregelingen zelf zijn ook versoerd, met doorgaans lagere uitkeringspercentages en een hogere toetredingsleeftijd. Toch blijft de arbeidsdeelname in de leeftijdscategorie 60-64 jaar nog steeds een fractie van het aandeel dat werkt in de leeftijd 55-59 jaar.

De sterke stijging van de arbeidsdeelname die we waarnemen bij vrouwen weerspiegelt daarenboven de voortschrijdende emancipatie van oudere vrouwen op de arbeidsmarkt. De recente generaties oudere vrouwen hebben de band met de arbeidsmarkt na het moederschap veel vaker behouden dan eerdere generaties. Ook werkt men na leeftijd 50 veelal gewoon door. Eén en ander is goed zichtbaar in *figuur 1.1*. Deze figuur laat voor een vijftal geboortecohorten zien welk deel van de vrouwen actief was op de arbeidsmarkt op een bepaalde leeftijd. Van het geboortecohort 1941-1945 was op leeftijd 50-54 jaar bijna de helft actief op de arbeidsmarkt: ruim twee keer zoveel als bij het geboortecohort 1921-1926. Het feit dat de lijnen voor de verschillende cohorten vrijwel parallel lopen duidt er echter op dat er wat betreft het tempo waarin werkende vrouwen na leeftijd 50 de arbeidsmarkt verlaten niet zoveel is veranderd.

In vergelijking met de vrouwen vertonen de gegevens voor mannen een veel minder uiteenlopend patroon (*figuur 1.2*). Het algemene beeld voor de verschillende cohorten blijft een sterke daling in de arbeidsparticipatie na leeftijd

Figuur 1.1. Arbeidsdeelname van vrouwen voor verschillende geboortecohorten (%)*Figuur 1.2. Arbeidsdeelname van mannen voor verschillende geboortecohorten (%)*

50-54 jaar, maar vooral na de leeftijd 55-59 jaar. Voor zowel mannen als vrouwen is het nog steeds een uitzondering dat de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar werkend wordt gehaald.

1.2. Achtergrond van het onderzoek

Om zicht te krijgen op de belangrijkste belemmeringen voor langer werken is grootschalig onderzoek uitgevoerd bij oudere werknemers en hun partners. Aan hen zijn vragenlijsten toegestuurd die ingaan op tal van zaken die betrekking hebben op keuzes rond werk en pensioen. Het theoretisch vertrekpunt bij de ontwikkeling van de vragenlijst is de zogenaamde rationele keuzetheorie, die veronderstelt dat de beslissing om zich al dan niet terug te trekken uit of te herintreden op de arbeidsmarkt de resultante vormt van een kosten-batenafweging (zie bijvoorbeeld ook: Henkens, 1999). Binnen verschillende wetenschappelijke disciplines worden doorgaans verschillende elementen bij deze kosten-batenafweging in beschouwing genomen. Terwijl binnen de economische wetenschap het keuzeprobleem in hoofdzaak draait om de verdeling van de schaarse middelen tijd en geld, wordt in de sociologie verondersteld dat ook andere elementen in de afweging worden betrokken. Binnen de sociologie is veel aandacht voor de rol van werkgerelateerde factoren en de sociale inbedding in de vorm van steun van de partner of van de werkgever. Binnen de sociale psychologie wordt tevens aan de mentale processen (de individuele verwachtingen, voorkeuren en percepties) een rol toegekend. Hierbij is bijvoorbeeld van belang hoe uitgetreden werknemers de mogelijkheden inschatten die de arbeidsmarkt nog biedt. In het hier gepresenteerde onderzoek zijn de inzichten uit de genoemde disciplines geïntegreerd, in die zin dat:

- naast financiële *factoren* ook andere aspecten van de persoonlijke situatie rondom pensionering —zoals de gezondheid en de werksituatie— geacht worden een rol te spelen bij de besluitvorming rondom pensionering;
- er vanuit wordt gegaan dat die besluitvorming niet in een sociaal vacuüm plaatsvindt, maar sociaal is ingebed. Verondersteld wordt dat het gedrag en de opinies van relevante *actoren* in het sociale netwerk —zoals de partner en de leidinggevende— het pensioneringsgedrag van ouderen mede bepalen;
- en dat mensen beelden en *verwachtingen* hebben over het leven na pensioen, en dat die verwachtingen de besluitvorming beïnvloeden.

Voor dit onderzoek zijn op twee tijdstippen (in 2001 en 2007) gegevens verzameld bij ruim 1.670 oudere werknemers (50 plus in 2001) in een drietal grote ondernemingen en bij de Rijksoverheid. Naast de oudere werknemer zelf is op beide meetmomenten ook zijn of haar (huwelijks)partner ondervraagd. Aan partners is gevraagd hoe zij staan tegenover uittreding van hun man/vrouw (Henkens en Van Solinge, 2003). Ongeveer vijf jaar na het eerste meetmoment zijn de oorspronkelijke deelnemers (en hun partner) opnieuw benaderd. De respons was bij het eerste meetmoment 63 procent. Bij het tweede meetmoment werd door 75 procent van de in 2001 ondervraagde werknemers deelgenomen. De response bij (huwelijks)partners was op beide meetmomenten 94 procent. Het panelkarakter van de gegevens maakt het mogelijk om de werknemers te volgen in het proces van uittreding uit arbeid. Het eerste meetmoment vond plaats in het kader van door de Stichting Management Studies (SMS) gefinancierd onderzoek naar pensioenplannen van werknemers. Het tweede meetmoment en de rapportage daarover vond plaats met steun van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en het ministerie van Economische Zaken. Voor achtergrondkenmerken van de onderzoeksgroep wordt verwezen naar bijlage 1.

1.3. Opbouw van het rapport

Bij de opbouw van dit rapport volgen we de chronologie van het uittredingsproces (zie *figuur 1.3*). In hoofdstuk 2 gaan we in op de wensen en plannen die oudere werknemers hebben ten aanzien van stoppen met werken, maar ook op wat er van die plannen terecht komt. Ook kijken we bij degenen die op beide meetmomenten nog werkten of het vizier in 2007 meer is gericht op doorwerken tot 65 jaar dan in 2001.

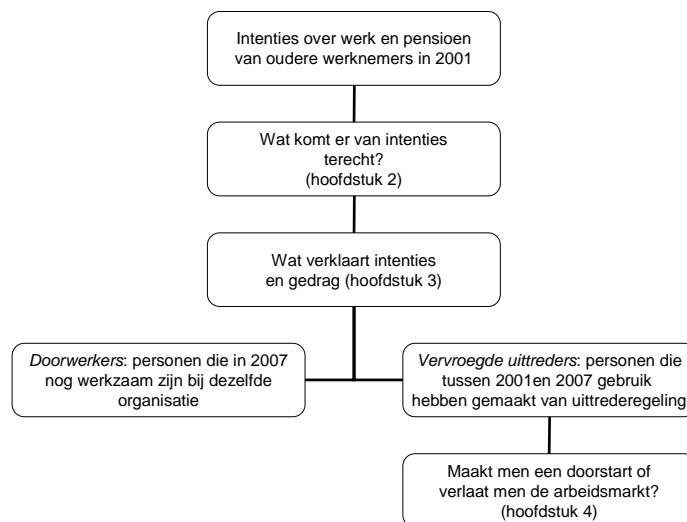
In hoofdstuk 3 gaan we dieper in op de vraag waarom werknemers kiezen voor een vroeger of later moment van pensioneren. Wat karakteriseert mensen die (belangstelling hebben voor) doorwerken? In hoeverre onderscheiden zij zich van de mensen die vroeg (willen) stoppen met werken?

Hoofdstuk 4 spitst zich toe op die personen die van een uittredingsregeling gebruik hebben gemaakt. We gaan na hoe gemakkelijk of moeilijk aanpassing aan de nieuwe status verloopt en of we eventuele verandering in het welbevinden kunnen vaststellen. Verder staat de vraag centraal welke rol betaalde arbeid nog speelt nadat men eenmaal is uitgetreden. In welke mate bieden werknemers die zijn uitgetreden zich weer aan op de arbeidsmarkt? In

hoeverre is er nog belangstelling voor betaalde arbeid onder mensen die gebruik hebben gemaakt van een uittredingsregeling?

Hoofdstuk 5 bevat de samenvatting en de conclusies van het onderzoek.

Figuur 1.3. Opbouw van het rapport



2. Uittreden: wensen en werkelijkheid

De beslissing om te stoppen met werken wordt niet van het ene moment op het andere genomen. Het is een proces dat vaak al aanvangt vele jaren voor men de mogelijkheid heeft daadwerkelijk uit te treden. Werknemers én hun eventuele partners informeren zich over de mogelijkheden en onmogelijkheden die de geldende regelgeving biedt en vormen zich een beeld van hun pensioentijd. Bij de vorming van pensioenplannen draait het vooral om de vraag wanneer gebruik te maken van een uittredingsregeling en de vraag of uittreding gelijk een volledig karakter heeft of dat het werk geleidelijk kan worden afgebouwd door bijvoorbeeld een tijd in deeltijd te werken. Uit nationaal en internationaal onderzoek blijkt dat veel oudere werknemers vrij duidelijke intenties hebben inzake pensionering. In veel gevallen wenst men ver voor de officiële pensioenleeftijd met werken te stoppen (Henkens, 1999; Lin en Hsieh, 2001; Knox, 2003). De vraag wat er van pensioenplannen terecht komt wordt veel minder vaak gesteld. Toch is dit een belangrijke vraag in het licht van de ambitie om oudere werknemers te motiveren en te stimuleren langer op de arbeidsmarkt actief te blijven. Gedragen de werknemers zich conform hun aanvankelijke plannen, of is het maar moeilijk te voorspellen hoe keuzes uiteindelijk uitpakken? En in hoeverre zijn er tekenen dat werknemers de afgelopen jaren geneigd zijn langer door te werken dan zij zich in een eerder stadium hadden voorgenomen? Deze vragen staan centraal in het voorliggende hoofdstuk. Wij zullen die vragen beantwoorden door de pensioenplannen van werknemers die in 2001 werden ondervraagd te confronteren met hun daadwerkelijke uittredingsgedrag. Hieronder wordt in dit hoofdstuk verstaan: gebruik maken van een regeling voor (vervroegde) uittreding. Ook gaan we na of er een verschuiving waarneembaar is in uittrede-intenties bij degenen die zowel in 2001 als ten tijde van het herhalingsonderzoek in 2007 werkzaam waren. Zo'n verschuiving zou kunnen duiden op een toenemende belangstelling voor langer werken bij de jongere cohorten werknemers. Het hoofdstuk is als volgt opgebouwd. In paragraaf 2.1 zal eerst worden ingegaan op de wensen en plannen die oudere werknemers in 2001 hadden ten aanzien van stoppen met werken. Vervolgens wordt ingegaan op de praktijk: welk deel van de oudere werknemers is inmiddels gestopt? Op welke leeftijd stopte men, en werd er eerst afgebouwd? In paragraaf 2.3 en 2.4 proberen we meer zicht te krijgen op discrepanties tussen plannen en gedrag. Wat kwam er van de plannen terecht? Wat doorkruiste de realisering van de pensioneringsplannen? In paragraaf 2.5 richten wij ons op mogelijke verschuivingen in pensioenplannen bij degenen die

op beide meetmomenten nog actief zijn in het arbeidsproces. Het hoofdstuk sluit af met een korte samenvatting van de belangrijkste bevindingen.

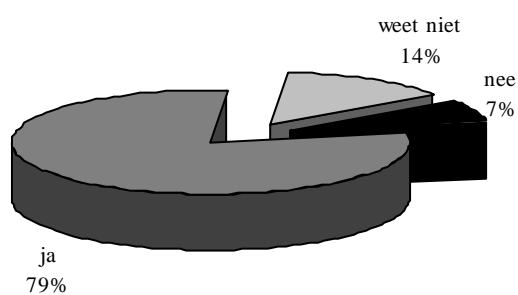
2.1. Wensen rond uittreden in 2001

Timing — Voordat we zullen ingaan op wat er van pensioenplannen terecht is gekomen is het nuttig te bezien hoe werknemers in 2001 tegen het eind van hun arbeidscarrière aankeken. Het beeld van de pensioenplannen van de door ons in 2001 ondervraagde werknemers komt overeen met de gangbare uittredingspraktijk van eind jaren negentig van de vorige eeuw. In die periode verlieten de meeste werknemers rond hun 60^{ste} jaar de arbeidsmarkt en slechts een enkeling werkte door tot de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar. Het is dan ook niet verwonderlijk dat circa 80 procent van de ondervraagde werknemers niet wilde doorwerken *tot 65 jaar*; 14 procent wist het nog niet. Slechts zeven procent van de werknemers was van plan door te werken tot 65 jaar (*figuur 2.1*).

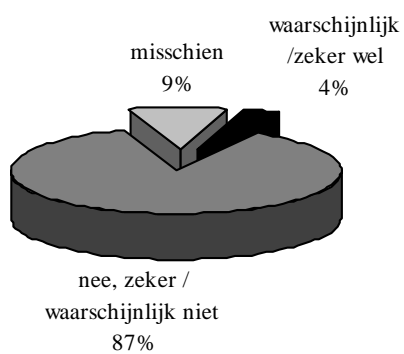
Werken *na 65 jaar* is een vooruitzicht dat minder dan één op de twintig ondervraagden aansprak (*figuur 2.2*). De meeste variatie vinden we bij het antwoord op de vraag of men geneigd is om na de gangbare uittredingsleeftijd (meestal 60/61 jaar) door te werken. Meer dan 60 procent van de werknemers in de leeftijd 50-59 jaar wilde het liefst niet langer doorwerken na die leeftijd. Eén op de vijf was dat wel van plan (niet in *figuur*).

Het is zeker niet zo dat jongere werknemers sterk afwijkende ideeën hebben over hun arbeidscarrière in vergelijking met werknemers die al dichterbij hun pensioen staan: ook bij 50-jarigen overheerste de wens om (aanzienlijk) eerder dan de officiële pensioenleeftijd het arbeidsproces te verlaten. Verschillen vinden we wel naar opleidingsniveau. *Tabel 2.1* laat uittredingsintenties zien uitgesplitst naar opleiding. Uit de tabel blijkt dat de belangstelling voor doorwerken ná 60 jaar duidelijk groter is bij de hoog opgeleide werknemers: van hen was 29 procent waarschijnlijk of zeker van plan om door te werken. Bij de lager en middelbaar opgeleiden was dit aandeel 21 procent. Bij werknemers met een hoger opleidingsniveau was het animo voor doorwerken weliswaar groter dan voor personen met een lagere opleiding, maar de verschillen zijn al met al toch betrekkelijk gering. Dat wordt ook duidelijk uit de gemiddelde leeftijd waarop men van plan is te stoppen. Deze ligt rond de 60 jaar, voor de hoger opgeleiden is die slechts iets hoger.

Figuur 2.1. Aandeel dat wil stoppen vóór 65 jaar, 2001



Figuur 2.2. Aandeel dat wil doorwerken ná 65 jaar, 2001



Tabel 2.1. Belangstelling voor doorwerken na 60 jaar, tot 65 jaar en na 65 jaar naar opleidingsniveau, 2001 (N = 1.678)

	Opleidingsniveau			
	Laag	Midden	Hoog	Allen
% dat wil doorwerken na 60/61 jaar	21	21	29	24
% dat wil doorwerken tot 65 jaar	8	7	8	8
% dat wil doorwerken na 65 jaar	3	3	6	4
Gemiddelde leeftijd waarop men van plan is te stoppen	60,0	59,9	60,6	60,2

In grote lijnen is het patroon bij de verschillende aan het onderzoek deelnemende bedrijven identiek. Over de hele linie bestaat een grote voorkeur voor vervroegde uittreding. De wensen en plannen van de rijksambtenaren wijken daarvan iets af. De geneigdheid om langer door te werken is groter bij de rijksoverheid (tabel 2.2). Dit is overigens niet terug te voeren tot een verschil in opleidingsniveau of een andere sekseverhouding (zie bijlage 1).

Deeltijdpensioen — De introductie en uitbreiding van de mogelijkheden van deeltijdpensioen wordt in veel discussies gepresenteerd als een instrument om langer doorwerken te stimuleren. Het deeltijdpensioen heeft onmiskenbaar een aantal aantrekkelijke kanten. Oudere werknemers krijgen de gelegenheid om kennis en ervaring over te dragen aan jongere (vervangende) collega's terwijl de eigen werkbelasting kan worden verminderd. Deeltijdpensioen kan ook tegemoet komen aan de behoefte van veel oudere werknemers aan meer vrije tijd en een verschuiving van de balans tussen werk en privé. Een nieuwe werk-

Tabel 2.2. Ideeën over stoppen met werken, Rijksoverheid en overige bedrijven, 2001 (N = 1.678)

	Gemiddelde leeftijd waarop men van plan is te stoppen	Gemiddelde leeftijd waarop men het liefst zou willen stoppen	% dat wil doorwerken na 60/61 jaar	% dat wil doorwerken tot 65 jaar
Rijksoverheid	61,3	59,9	33	13
Overige bedrijven*	59,4	58,5	18	4
Totaal	60,2	59,1	24	7

* IBM, Unilever en Maxeda.

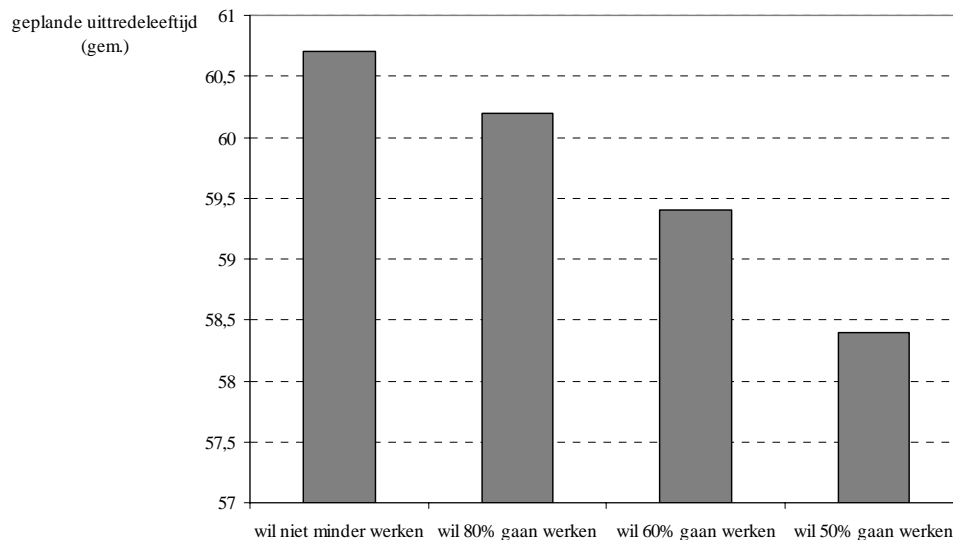
privé balans kan het aantrekkelijker maken de datum van volledig pensioen uit te stellen. Deeltijdpensioen kan ook het omgekeerde effect hebben. Dat is het geval als werknemers vooruitlopend op het moment van volledige uittreding hun werktijd verminderen. Als werknemers op veel jongere leeftijd in deeltijd uittreden dan de leeftijd waarop men normaal gesproken volledig zou stoppen kan dit een afname van de arbeidsdeelname tot gevolg hebben.

Het is onmiskenbaar dat bij de in 2001 ondervraagde werknemers van 50 jaar en ouder veel animo bestond voor het geleidelijk afbouwen van werkzaamheden voor men definitief stopt met werken. Ruim de helft zou met de werkgever afspraken willen maken over aanpassing van de werktijden, zoals minder uren gaan werken, meer flexibele werktijden of de mogelijkheid om voor een langere periode achter elkaar vrij te nemen. Het merendeel van de werknemers heeft een dienstverband van 80 procent of meer; meer dan zestig procent van hen zou te zijner tijd graag minder gaan werken. Hoewel de belangstelling voor deeltijdpensionering duidelijk geringer is bij personen die reeds parttime werken, heeft nog circa 1 op de 3 personen met een klein dienstverband interesse voor het deeltijdpensioen (*tabel 2.3*). Deeltijdpensioen is vooral bij hoger opgeleiden en medewerkers van de rijksoverheid populair.

De leeftijd waarop mensen hun deeltijdpensioen zouden willen starten blijkt gemiddeld drie jaar vóór het moment te liggen dat men volledig zou willen stoppen met werken. Opvallend is dat werknemers met een voorkeur voor deeltijdpensioen veel eerder volledig willen stoppen met werken dan degenen die niet geleidelijk willen afbouwen (*figuur 2.3*). Dit suggereert dat door werknemers deeltijdpensioen vooral wordt gezien als een opstapje naar het volledig pensioen.

Tabel 2.3. Belangstelling voor deeltijdpensionering naar omvang van het dienstverband, 2001 (N = 1.616)

	Omvang dienstverband			Totaal
	60% of minder	60-80%	80-100%	
Wil niet minder werken	70	62	39	43
Zou minder willen werken, nl.:				
80% huidige werktijd	13	21	41	37
60% huidige werktijd	5	10	12	11
50% huidige werktijd	12	7	9	9
Totaal	100	100	100	100
N =	125	97	1.394	1.616

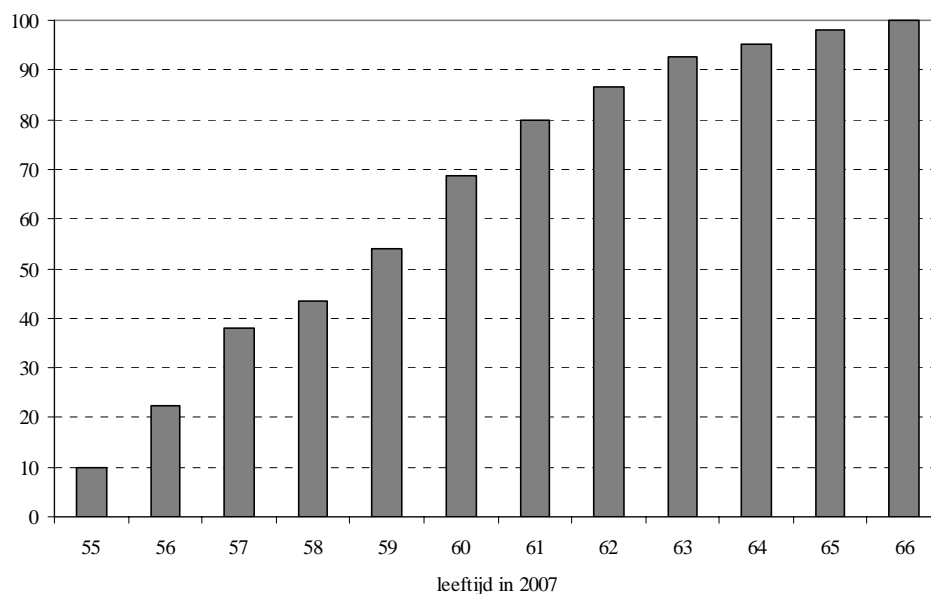
Figuur 2.3. Geplande uittredeleeftijd in relatie tot de gewenste wijze van stoppen in 2001

2.2. De praktijk rond uittreden

De periode tussen het eerste meetmoment van ons onderzoek in 2001 en het tweede meetmoment in 2007 was een roerige tijd waarin op het terrein van ouderen en arbeid een groot aantal vanzelfsprekendheden ter discussie werden gesteld. Hoewel aan de ene kant het pleidooi voor langer doorwerken steeds krachtiger werd, deed de paradoxale situatie zich voor dat in de zelfde periode veel ondernemingen en arbeidsorganisaties de uitdagingen van een vergrijzend en/of in te krimpen personeelsbestand juist beantwoordden met het openen van riantere uittredingsmogelijkheden voor hun oudere werknemers. De zogenaamde Remkes-regeling bij de rijksoverheid (in 2004/2005), waarbij rijksambtenaren vanaf 57 jaar in de gelegenheid werden gesteld om vervroegd uit te treden was daarvan één van de meest in het oog springende beleidsinitiatieven. Vooral omdat de regeling haaks stond op de door de overheid gepropageerde beleid van langer werken. De werknemers werden dus met een krachtenveld geconfronteerd waarin zowel langer doorwerken werd gepropageerd, als eerder uittreden werd gestimuleerd.

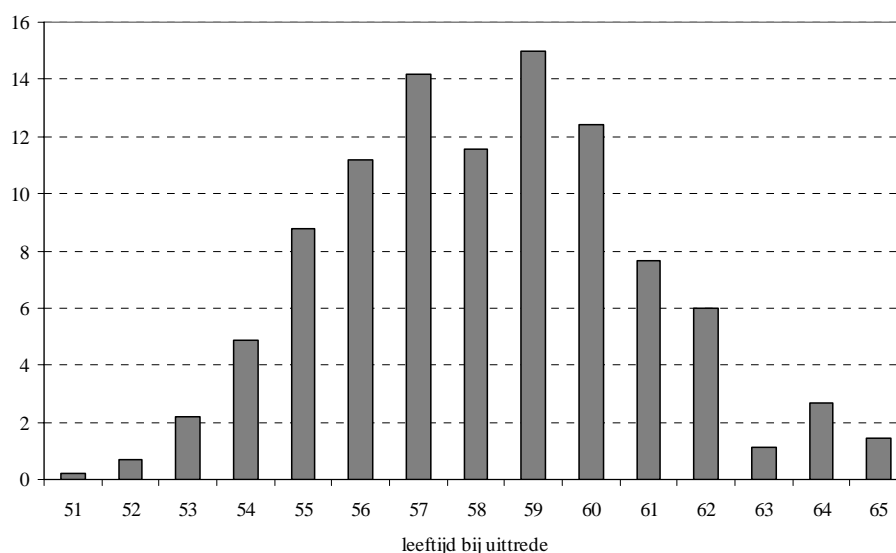
Timing van uittreden — Hoe al deze ontwikkelingen uitwerkten voor onze onderzoeksgroep komt tot uiting in *figuur 2.4*, die een eerste beeld geeft van de timing van uittreden.¹ Deze figuur toont een dwarsdoorsnede van de onderzoeksgroep in 2007 en laat voor elke leeftijd zien welk deel van de werknemers gebruik heeft gemaakt van een regeling voor (vervroegde) uittreding. Dat aandeel is uiteraard het hoogst in de oudste leeftijdsgroepen. Het zal wellicht weinigen verbazen dat van degenen rond de officiële pensioenleeftijd van 65 vrijwel niemand meer werkt. Ook op jongere leeftijd hebben al relatief veel werknemers van een regeling voor vervroegde uittreding gebruik gemaakt. Van degenen die in 2001 50-54 jaar waren is zes jaar later 39 procent uitgetreden. De werknemers die stopten met werken deden dat in meerderheid voor het 60^{ste} jaar (*figuur 2.5*).

Figuur 2.4. Aandeel dat gebruik heeft gemaakt van een regeling voor (vervroegde) uittreding naar leeftijd, 2007 (%)



¹ Onder uittreding wordt verstaan: het gebruik maken van een regeling voor (vervroegde) uittreding. Het gaat dus om werknemers die gebruik maakten van een VUT- of prepensioenregeling, of zijn gestopt wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of middels Functioneel Leeftijdsonslag (FLO).

Figuur 2.5. Verdeling van de leeftijd bij uittrede van werknemers die tussen 2001 en 2007 zijn uitgetreden (%)



Waar we bij de *uittrede intenties* in 2001 nog vaststelden dat onder hoger opgeleide werknemers de belangstelling om langer door te werken wat groter was, vinden we dit niet terug bij het feitelijke *uittredegedrag* zoals vastgesteld in 2007. In *tabel 2.4* is weergegeven hoe het uittredegedrag verschilt naar opleidingsniveau. De bovenste regel geeft het percentage ondervraagden aan dat in de onderzochte periode is uitgetreden. De onderste regel van de tabel geeft de gemiddelde leeftijd waarop dit plaatvond weer. De tabel laat zien dat het

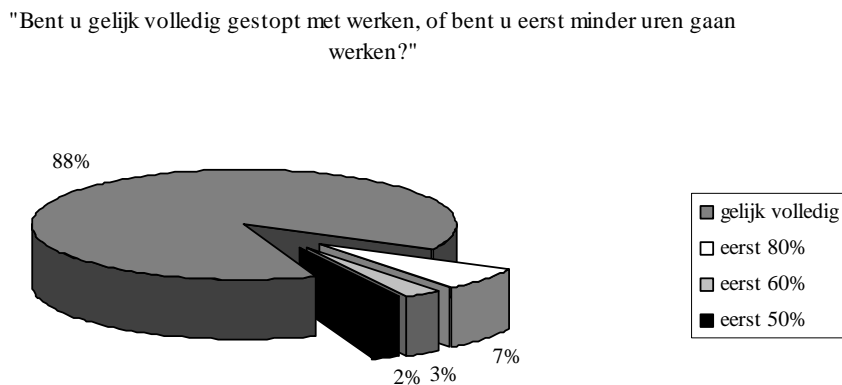
Tabel 2.4. Leeftijd bij uittrede van werknemers die tussen 2001 en 2007 zijn uitgetreden naar opleidingsniveau

	Opleidingsniveau			Totaal
	Laag	Midden	Hoog	
% (vervroegd) uitgetreden in 2007	59,6	64,0	60,2	61,0
Leeftijd bij uittreden:				
Jonger dan 59 jaar	53	63	49	55
59-61 jaar	35	28	40	34
Ouder dan 61 jaar	12	9	11	11
Totaal	100	100	100	100
Gemiddelde leeftijd bij uittreden (in jaren)	58,2	57,8	58,4	58,1

uittredegedrag niet sterk verschilt naar opleidingsniveau. Hoogopgeleide werknemers stopten gemiddeld op 58,4 jarige leeftijd, terwijl laag opgeleide werknemers een uittredeleeftijd kenden van gemiddeld 58,2 jaar. Wel zijn er verschillen naar organisatie: de rijksambtenaren stopten gemiddeld twee jaar later dan de ondervraagde werknemers in de private sector. Overigens lag bij de ambtenaren ook de geplande uittredeleeftijd zo'n twee jaar hoger (zie tabel 2.2).

Deeltijdpensioen — Wat betreft het moment van uittreden zagen we dat er meer dan gepland gebruik werd gemaakt van mogelijkheden van vervroegde uittreding. Bij het deeltijdpensioen zien we het omgekeerde. Terwijl een meerderheid van de ondervraagden aangaf graag geleidelijk te willen afbouwen is het aandeel dat dit daadwerkelijk deed niet meer dan 15 procent.² Het merendeel (85%) van de oudere werknemers is gelijk volledig gestopt: men heeft dus geen gebruik gemaakt van enige vorm van deeltijdpensioen (*figuur 2.6*).

Figuur 2.6. Wijze van stoppen van werknemers die tussen 2001 en 2007 zijn uitgetreden



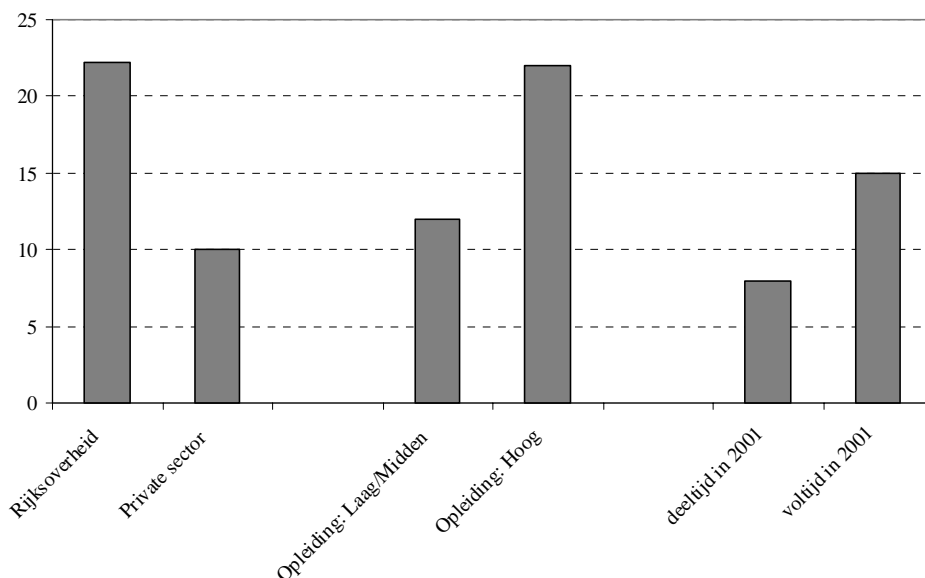
² In de deelnemende bedrijven betrof het voornamelijk deelnemers aan zogenaamde seniorenregelingen; regelingen voor werktijdvermindering voor senioren.

Wat betreft de deelname aan het deeltijdpensioen zijn er duidelijke verschillen naar opleidingsniveau en sector (*figuur 2.7*). De figuur toont het gebruik van deeltijdpensioen voor een aantal categorieën werknemers. De uitgetreden hoger opgeleide werknemers hebben vaker van een regeling voor deeltijdpensioen gebruik gemaakt dan werknemers met een opleiding op lager of middelbaar niveau. Ook is het aandeel werknemers dat eerst heeft afgebouwd groter bij de rijksoverheid. Verder lijken parttime werkende werknemers meer dan zij die fulltime werken geneigd gelijk volledig te stoppen.

2.3. Wat komt er van de plannen terecht?

In de twee vorige paragrafen hebben we een beeld geschetst van de plannen van de oudere werknemers omtrent uittreden en van de feitelijke praktijk op dit terrein. De gesignaleerde trends geven een algemeen beeld van ontwikkelingen op het gebied van stoppen met werken, maar bieden geen inzicht in de mate waarin er bij werknemers sprake is van vervroeging dan wel uitstel van het moment van stoppen met werken. Daarvoor moet op individueel niveau worden

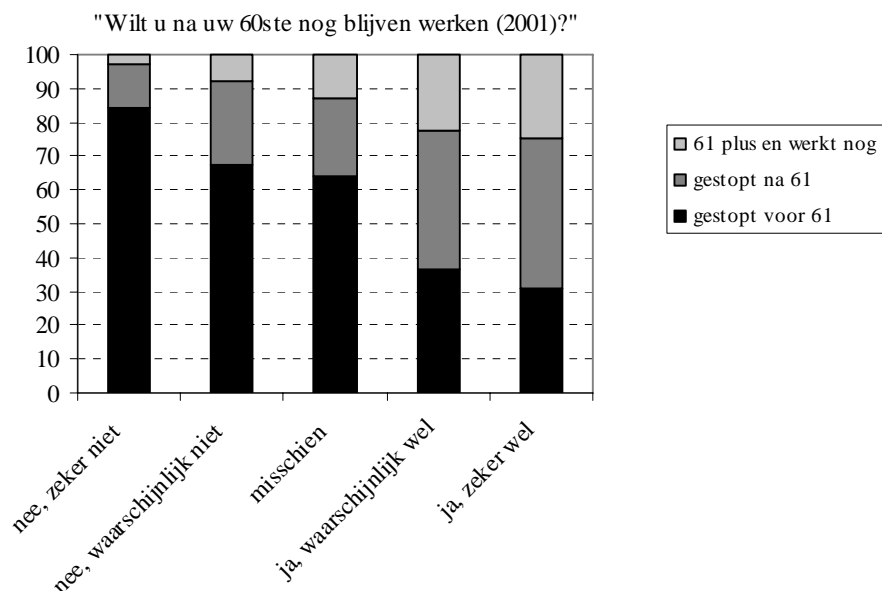
Figuur 2.7. Gebruik van regelingen voor deeltijdpensioen naar sector, opleidingsniveau en werkverband (%)



gekeken naar de wensen en ideeën ten aanzien van stoppen met werken en wat er feitelijk van terecht kwam.

Timing — Uit het onderzoek in 2001 blijkt dat de oudere werknemers uitgesproken ideeën hadden over stoppen met werken. Maar, wat kwam er van die wensen en ideeën terecht? Met andere woorden, hebben die intenties ook een voorspellende waarde? *Figuur 2.8* laat zien in hoeverre werknemers die van plan waren om door te werken na het 60^{ste} levensjaar dat daadwerkelijk hebben gedaan. De figuur maakt duidelijk dat er op het eerste oog een duidelijk verband is tussen de intentie om door te werken en het feitelijk gedrag. Vooral wanneer er geen belangstelling is voor langer werken is de voorspellingskracht groot. Werknemers die in 2001 (zeker) niet van plan waren om door te werken na het 60^{ste} deden dat in grote meerderheid ook niet. Werknemers die zeker wilden doorwerken na hun 60^{ste} hebben dat in meerderheid ook gedaan. Aan de andere kant stopte een aanzienlijk deel (drie op de tien) van de werknemers die van plan waren om door te werken na het 60^{ste}, uiteindelijk toch eerder.

Figuur 2.8. Wensen ten aanzien van doorwerken na 60 jaar en realiteit (cohort 1941-1945) (%)



Bovenstaande gegevens suggereren dat bijstelling van plannen hoofdzakelijk in één richting plaatsvindt: namelijk eerder stoppen. Dit beeld wordt bevestigd door een vergelijking van de leeftijd die de werknemers in 2001 opgaven als verwachte pensioenleeftijd en de daadwerkelijke pensioenleeftijd. *Tabel 2.5* maakt duidelijk dat 43 procent van de ondervraagde oudere werknemers stopte *vóór* de leeftijd die men in 2001³ van plan was. Dertien procent stopte op de leeftijd die men in 2001 voor ogen had, en bij tien procent was er sprake van uitstel van het moment van uittreden.

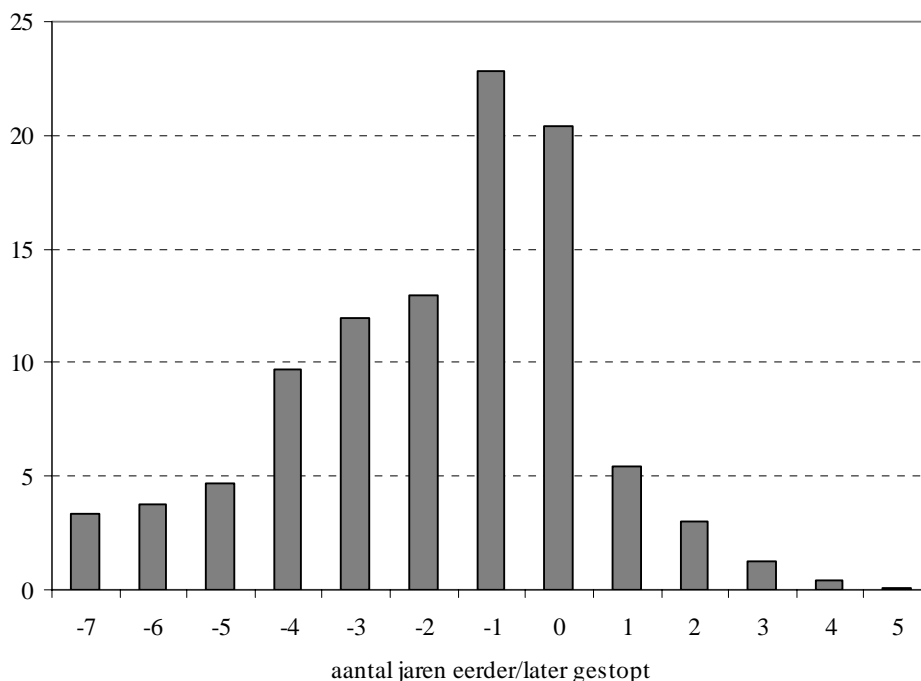
Wanneer we ons uitsluitend richten op degenen die zijn uitgetreden tussen 2001 en 2007 dan blijkt dat ruim *tweederde* eerder is gestopt dan men aanvankelijk van plan was. In 23 procent van de gevallen gaat het om een vervroeging van één jaar; 13 procent stopte 2 jaar eerder (*figuur 2.9*). Eenderde stopte drie of meer jaar vroeger. Er is dus sprake van een zeer aanzienlijke vervroeging: gemiddeld stopte men 2,8 jaar eerder. Uitstel komt aanzienlijk minder voor, en ook het uitstel is minder omvangrijk, namelijk gemiddeld 1,8 jaar. Hierbij kan worden aangetekend dat werknemers die later zijn uitgetreden dan gepland een zeer vroege gewenste pensioenleeftijd aangaven in 2001. Per saldo is sprake van een vervroeging van gemiddelde 1,7 jaar voor de totale groep onderzochte werknemers.

Tabel 2.5. Uittredegedrag van de in 2001 ondervraagde werknemers gerelateerd aan uittredeplannen voor drie geboortecohorten

	Eerder gestopt dan gepland	Gestopt op geplande leeftijd	Later gestopt dan gepland*	Werkzaam en dus jonger dan geplande stopleeftijd	%	N
Geboortecohort:						
1936-1941	46	42	11	1	100	100
1942-1946	54	20	14	14	100	641
1947-1951	34	3	8	55	100	802
Totaal	43	13	10	34	100	1.543

* Inclusief degenen die nog werken, maar reeds ouder zijn dan geplande stopleeftijd.

³ Dat is maximaal zes jaar eerder dan de feitelijke uittrede.

Figuur 2.9. Mate waarin werknemers eerder (-) dan wel later (+) stopten (%)

Deeltijdpensioen — Hiervoor zagen we dat uittredingsintenties het feitelijk stoppen met werken redelijk kunnen voorspellen, waarbij moet worden aangetekend dat versnelde uittreding uiteindelijk veel meer voorkomt dan op basis van de intenties zou worden verwacht. Kijken we naar de vraag of uittreding volledig dan wel in deeltijd plaats had dan wijzen de bevindingen op het tegenovergestelde. In de eerste plaats komt deeltijdpensioen veel minder vaak voor dan aanvankelijk gewenst. In de tweede plaats lijkt de vraag of werknemers gebruik maken van deeltijdregelingen maar weinig samen te hangen met aanvankelijk uitgesproken intenties. In het onderzoek van 2001 gaf een ruime meerderheid (57%) aan dat men voorafgaande aan de (vervroegde) pensionering graag eerst minder zou willen werken. Uiteindelijk blijkt maar een klein deel deze wens ook gerealiseerd te hebben. Slechts één op de vijf personen met belangstelling voor deeltijdpensioen bouwde af op het werk. Het merendeel stopte direct volledig (*tabel 2.6*). Bij personen die thans nog werkzaam zijn lijkt de voorspelkracht van de intenties nog geringer. Van degenen die in 2001 aangaven belangstelling te hebben voor werktijdvermindering maakt een kwart

Tabel 2.6. Wensen (2001) en werkelijkheid (2007) t.a.v. deeltijdpensioen

	Gestopt 2007			Werkt nog 2007		
	Eerst deeltijd	Direct volledig	%	Deeltijd pensioen	Werkt voltijd	%
Wensen t.a.v. deeltijdpensioen in 2001						
Wil niet minder werken	7	93	100	19	81	100
Belangstelling voor deeltijdpensioen	20	80	100	25	75	100

momenteel gebruik van een deeltijdpensioenregeling. Echter, ook een aanzienlijk deel (19%) van degenen die in 2001 géén belangstelling hadden voor deeltijdpensioen, maakt thans wél gebruik van zo'n regeling.

Deeltijdpensioen wordt veelal gezien als een van de manieren waarop het voor ouderen aantrekkelijker kan worden om langer door te werken. In dat licht is het een interessante vraag of gebruik van een regeling voor deeltijdpensioen samenhangt met een later moment van uittreden. We zagen eerder in dit hoofdstuk dat een voorkeur voor deeltijdpensioen samenhangt met een voorkeur om op relatief jonge leeftijd ook volledig te stoppen met werken. Deeltijdpensioen biedt vanuit dat perspectief een mogelijkheid om de eerste de beste gelegenheid aan te grijpen om werkzaamheden te verminderen. Deeltijduittreding kan ook in een behoefte voorzien om juist de arbeidscarrière te verlengen. Vanuit dat perspectief zou deeltijdpensioen het juist mogelijk maken langer door te werken in situaties die voltijds als te belastend worden ervaren.

Ervaringen in het buitenland laten zien dat het deeltijdpensioen vooral aantrekkelijk is als voltijdpensioen nog niet mogelijk is, en dat in situaties waar de werknemer zowel de mogelijkheid heeft om gebruik te maken van deeltijds als van voltijdpensioen, aan de laatste optie de voorkeur wordt gegeven. Een minderheid van de werknemers wil deeltijdpensioen gebruiken om juist langer door te werken (Hinrichs en Aleksandrowicz, 2006; Eurofound, 2007).

2.4. Wat doorkruist realisering pensioenplannen?

Uit het voorgaande is duidelijk geworden dat er een aanzienlijke discrepantie kan bestaan tussen de plannen die oudere werknemers hebben ten aanzien van stoppen met werken en de realiteit. Een groot deel van de oudere werknemers

stopte eerder dan aanvankelijk (in 2001) gepland. Soms is dat maar één jaar eerder, maar vaak is de vervroeging veel groter. Dit is een opvallend en belangrijk resultaat. Kennelijk gebeuren er aan het eind van de carrière zaken die werknemers op andere ideeën brengen, waardoor de plannen —vooral in de richting van eerder stoppen— worden aangepast. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als een onderneming (eenmalig) de uittredingsregelingen oprekt, zodat men eerder dan aanvankelijk gepland de mogelijkheid krijgt om met pensioen te gaan. Het kan ook gaan om zaken in de privésfeer —zoals het aangaan van een nieuwe relatie of het verlies van een familielid— waardoor een verschuiving plaatsvindt in de prioriteiten van de werknemer.

Soms hebben werknemers simpelweg geen controle over het tijdstip en de wijze van pensionering en worden de plannen door externe omstandigheden of druk (reorganisatie of slechte gezondheid) doorkruist. In zo'n geval kan de uittreding als ronduit onvrijwillig worden ervaren. Meer zicht op de rol van externe druk op vervroeging van het moment van pensionering biedt het antwoord op de vraag “Hebt u de beslissing om te stoppen geheel vrijwillig genomen of niet?” Van degenen die stopten met werken tussen 2001 en 2007 gaf ruim 28 procent aan dat de beslissing niet (geheel) vrijwillig was genomen. Dit percentage komt overeen met resultaten van internationale studies. Deze wijzen uit dat het percentage werknemers dat eigen pensionering als onvrijwillig ervaart schommelt tussen de 20 en 30 procent (Shultz, Morton en Weckerle, 1998; Isaksson en Johansson, 2000; Dorn en Sousa-Poza, 2005). Opleiding, sector of geslacht doen er weinig toe waar het gaat om onvrijwillige pensionering, wél hoe groot de kloof is tussen het geplande en het daadwerkelijke moment van stoppen. Is die omvangrijk, dan wordt de uittrede veel vaker als onvrijwillig ervaren. Van degenen die zes jaar of eerder stopten dan gepland, ervaart 53 procent de uittrede als (deels) onvrijwillig. Dit aandeel is ruim twee keer zo laag voor degenen die op of rond de geplande datum stopten.

Box 2.1. Wat er tussen kwam

De financieel aantrekkelijke regeling voor 60-plussers beïnvloedde de keuze om te stoppen, want als die er niet was geweest, had ik zeker nog twee jaar met veel plezier doorgewerkt (voormalig productleider, 63 jaar).

Het feit dat ik met 60 jaar wil stoppen met werken heeft te maken met de gezondheidssituatie van mijn partner. In het andere geval had ik best nog twee jaar langer willen doorwerken (ambtenaar, 58 jaar).

Ik was waarschijnlijk door blijven werken toen ik nog weduwnaar was. Maar toen ik een nieuwe vriendin ontmoette viel ik niet meer in het bekende zwarte gat en ben ik alsnog gestopt (voormalig beveiligingsmedewerker, 64 jaar).

Ik ben door de ziekte van mijn vrouw met werken gestopt (voormalig operator, 59 jaar).

Mijn stoppen met werken is voor een belangrijk deel het gevolg van het feit dat ik een gelegenheid kreeg voortijdig te stoppen juist op het moment dat ik een nieuwe partner leerde kennen (voormalig inkoper, 62 jaar).

Tabel 2.7 geeft enig inzicht in de redenen achter een onvrijwillige vervroegd pensioen. Druk vanuit de werkgever of collega's of een reorganisatie is verreweg de belangrijkste achterliggende factor bij onvrijwillig vertrek. Meer dan driekwart van degenen die onvrijwillig stopten, noemt dit als reden. Op de tweede plaats staat de eigen gezondheid, gevolgd door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Lager opgeleiden ervaren hun uittreden vaker als onvrijwillig dan middelbaar en hoger opgeleiden, en ook de redenen verschillen. Hoewel ook bij de lager opgeleiden druk vanuit de werkgever of reorganisatie de belangrijkste achterliggende factor is (genoemd door 72%), valt verder het belang van eigen gezondheidsproblemen (genoemd door 32 versus 24% bij de overige groepen) en gezondheidsproblemen van de partner (genoemd door 14 versus 2% bij de overige groepen) op. Ook bij vrouwelijke werknemers zijn de eigen gezondheid (genoemd door 37 versus 21% bij de mannen) en de gezondheid van de partner (genoemd door 8 versus 4% van de mannen) relatief belangrijk als reden, terwijl druk vanuit de werkgever (genoemd door 58 versus 74% van de mannen) in verhouding minder belangrijk is.

Tegen de achtergrond dat tweederde van de werknemers uiteindelijk (veel) eerder stopte dan aanvankelijk gepland, is het opmerkelijk dat slechts een veel kleiner deel (28%) de uittrede als expliciet onvrijwillig ervaart. Het kan

Tabel 2.7. Reden van onvrijwilligheid van pensionering genoemd door personen die stoppen als (deels) onvrijwillig ervaren (N = 263)

	%	Aantal
Reden dat de beslissing om te stoppen (deels) onvrijwillig was:*		
Druk vanuit werkgever/reorganisatie/collega's	77	204
De eigen gezondheid	27	71
Bereiken pensioengerechtigde leeftijd/functioneel leeftijdsontslag	13	34
Gezondheid van de partner	5	14
Druk vanuit de partner	5	12
Totaal aantal genoemde redenen	100	335

* Meerdere antwoorden mogelijk.

natuurlijk zo zijn dat veel werknemers uit eigen beweging hun plannen in de richting van eerder stoppen bijstellen, daartoe gestimuleerd door aantrekkelijke uittredingsregelingen. Het komt ook voor dat de omstandigheden de werknemer geen keuze laten, maar pensionering toch niet altijd als onvrijwillig wordt ervaren (zie ook: Van Solinge en Henkens, 2007). Een duidelijk voorbeeld is de situatie van een 56-jarige ambtenaar bij de rijksoverheid. Hij werd op 55-jarige leeftijd geconfronteerd met het opheffen van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam was. In 2001 had hij aangegeven dat hij wilde doorwerken tot 60 jaar. In het onderzoek in 2007 zegt hij *“Ik heb op 55-jarige leeftijd gebruik gemaakt van een FPU+ regeling wegens het opheffen van de dienst. Ik had dit werk heel graag tot mijn 60^{ste} of misschien wel 65^{ste} willen blijven doen.”* Ondanks het feit dat deze werknemer geen andere keuze had dan te stoppen met werken, ervaart hij de beslissing om uit te treden niet als onvrijwillig. Een goede uittredingsregeling vergoed kennelijk veel. Anderzijds kunnen ook vraagtekens worden geplaatst bij de mate van vrijwilligheid van sommige vrijwillige uittrederegelingen. Zo geeft een 57-jarige operator die tot zijn 60^{ste} wilde werken, maar op zijn 56^{ste} stopte aan dat de beslissing om te stoppen geheel vrijwillig was, maar zegt hij in de toelichting: *“Ik moest vrijwillig verplicht vervroegd uittreden en er was geen mogelijkheid om een of twee jaar langer te blijven.”* Ook kun je je afvragen in welke mate er sprake is van een echt vrije keuze voor pensioen wanneer mensen een eenmalig aanbod krijgen om te stoppen. Zo werd de Remkes-regeling in 2004/2005 door veel ambtenaren gezien als ‘een aanbod dat je niet kon weigeren’. Een aantrekkelijke regeling kan de doorslag geven in het besluitvormingsproces rondom stoppen met werken, of om een besluit te forceren. Een 63-jarige projectleider bij de rijksoverheid geeft aan dat zijn keuze om op zijn 60^{ste} te stoppen is beïnvloed door de financieel aantrekkelijke regeling. *“Als die er niet was geweest, had ik zeker nog twee jaar met veel plezier doorgewerkt.”* Bovenstaande doet

vermoeden dat ‘vrijwillige bijstelling’ van plannen richting eerder stoppen met werken vaak een minder ‘vrijwillig’ karakter heeft dan men wellicht zou verwachten, hoewel een goede afvloeiingsregeling veel gevoelens van onvrijwilligheid kan wegnemen.

Opvallend zijn de resultaten in het licht van de thans gevoerde discussies om formele drempels voor langer doorwerken na 65 jaar weg te nemen. Ook uit dit onderzoek blijken sommige werknemers tegen deze grens op te lopen bij hun wens langer door te werken. Als er één ding duidelijk wordt uit dit onderzoek is dat er reeds voor die tijd veel minder zichtbare drempels liggen binnen organisaties. Veel werknemers stopten niet alleen (aanzienlijk) eerder dan gepland: een groot deel deed dit onvrijwillig. Een groot deel van de gestopte werknemers zou waarschijnlijk zonder problemen hebben doorgewerkt als er zich geen gelegenheid had voorgedaan om eerder te stoppen. Verloren arbeidsjaren door een veel vroeger vertrek van de arbeidsmarkt dan door werknemers in een eerder stadium gepland liggen ver voor de AOW-gerechtigde leeftijd.

Box 2.2. Vrijwillig uittreden?

Ik ben door de bedrijfsleiding gepusht om van een regeling gebruik te maken (voormalig verkoopster, 62 jaar).

Ik had graag willen blijven, maar er werd zo lang op me ingepraat tot ik vertrok. Ouderen zijn te duur en worden ingeruild voor de jeugd. Dat is allemaal een kwestie van geld (voormalig medewerkster klantendienst, 62 jaar).

Mijn werkgever zei dat ik met FPU moest (voormalig gevangenvaarder, 62 jaar).

Ik heb gebruik gemaakt van een gedwongen regeling voor ‘vrijwillig’ vervoegde uittreding (voormalig ict-programmeur, 59 jaar).

Bij ons in het bedrijf probeerde men van de oudere werknemers af te komen. En met succes! (voormalig manager, 59 jaar).

Laat er geen onduidelijkheid over bestaan. Werkgevers bouwen een heel mooi imago op over ouderenbeleid maar het echte beleid is eruit en zo snel/goedkoop mogelijk (57-jarige business operator).

2.5. Anticiperen op langer werken

Een groot deel van dit hoofdstuk heeft betrekking op het recente verleden. Een periode waarin ondanks pleidooien voor langer werken, veel oudere werknemers eerder uittraden dan zij aanvankelijk hadden gepland. Een interessante vraag is of, en in hoeverre de oudere werknemers die thans nog actief zijn op de arbeidsmarkt zich instellen op het verlengen van de arbeidsloopbaan. Deze vraag zullen wij proberen te beantwoorden op basis van gegevens van personen uit het onderzoek die in 2001 werkzaam waren en in 2007 nog niet waren uitgetreden. Het gaat hier om een wat diverse groep, enerzijds bestaande uit personen die nog geen mogelijkheid hebben gehad om van een regeling voor vervroegde uittreding gebruik te maken (de jongere jaargangen, geboren na 1947), en anderzijds uit personen die al wel de mogelijkheid hebben gehad om te stoppen cq. de geplande stopleeftijd al hebben bereikt, maar desondanks nog werken (de oudere jaargangen, geboren in 1946 of eerder).

In *tabel 2.8* is voor verschillende cohorten werknemers aangegeven hoe men in 2001 en in 2007 stond ten opzichte van werken tot 65 jaar. De antwoorden die men gaf duiden op een voorzichtige verschuiving in de richting van langer doorwerken.

Terwijl in 2001 nog bijna driekwart van de ondervraagden van plan was te stoppen voor de pensioengerechtigde leeftijd, was dit aandeel gezakt tot 64 procent in 2007. Het aandeel dat wil doorwerken tot 65 jaar is in 2007 iets groter; ook het aantal twijfelaars is toegenomen. Overigens zijn de ideeën op dit terrein in grote lijnen redelijk stabiel: 67 procent sprak zowel in 2001 als in 2007 dezelfde voorkeur uit.

Wanneer we de twee leeftijdsgroepen met elkaar vergelijken zien we bij het oudste cohort (1942-1946) een grotere geneigdheid tot doorwerken dan bij het jongere cohort (1947-1951). Dat is niet verwonderlijk aangezien de oudste groep wordt gedomineerd door personen (60+) die in 2007 al wel de gelegenheid hebben gehad om van een uittrederegeling gebruik te maken, maar desondanks toch nog werkzaam waren. Verder is opvallend dat tussen 2001 en 2007 het aantal 'twijfelaars' is afgenomen bij het oudste cohort ten gunste van het aandeel werknemers dat wil doorwerken tot 65 jaar. Dit percentage nam toe van 21 tot 27 procent. Het aandeel dat op beide momenten aangeeft niet tot 65

Tabel 2.8. Geneigdheid om door te werken tot 65 jaar, in 2001 en 2007

	Cohort 1942-1946		Cohort 1947-1951		Totaal	
	2001	2007	2001	2007	2001	2007
Bent u van plan te stoppen met werken voor uw 65^{ste} jaar?						
Ja	51	53	78	66	72	64
Weet niet	28	19	14	25	17	23
Nee	21	27	8	9	11	13
Totaal	100	100	100	100	100	100
N =	132	131	522	515	655	647

Noot: Tabel heeft betrekking op personen die zowel in 2001 als 2007 werkten.

jaar te willen werken is ongeveer de helft. Bij het jongste cohort zien we daarentegen juist een toename van het aantal ‘twijfelaars’ ten koste van het aandeel dat aangeeft voor het 65^{ste} te willen stoppen. De laatste groep is op beide momenten weliswaar het grootst, maar neemt duidelijk af van 78 tot 66 procent. De geconstateerde verschuivingen zien we overigens vooral bij de middelbaar en hoger opgeleiden, niet bij de lager opgeleiden.

Waar we eerder zagen dat uittreding vaak een onvrijwillig karakter heeft hoeft de verandering van het uitzicht op langer werken ook lang niet altijd een ‘vrijwillige keuze’ te zijn. Zo geeft één op de drie werknemers die anticipeert op langer doorwerken aan dat men al lang was gestopt met werken als men het zelf voor het zeggen had. Het is goed mogelijk dat de discussies over langer doorwerken en de vele wijzigingen in de regelgeving mensen onzeker maakt over de timing van het stoppen met werken. Een 56-jarige administratief medewerker zegt hierover: *“Het plan was om met 55 met FPU te gaan; door de neus geboord! Met 57 stoppen, door de neus geboord! Wie het weet mag het zeggen!?! Motivatie nul komma nu.”*

De ambitie van het kabinet Balkenende IV is er niet alleen op gericht om de arbeidsdeelname tot 65 jaar te verhogen, maar ook wil men het doorwerken na 65 jaar stimuleren. De resultaten van dit onderzoek laten zien dat de belangstelling voor doorwerken na 65 jaar niet erg groot is, maar dat er ook hier sprake is van een opwaartse bijstelling. Zowel in het jongste als in het oudste cohort is het aandeel dat (zeker) wel zou willen doorwerken bijna verdubbeld tussen 2001 en 2007 (tabel 2.9). Ook het aantal twijfelaars is sterk toegenomen. Net als bij doorwerken tot 65 jaar, zien we bij doorwerken na 65 jaar vooral veranderingen bij middelbaar en hoger opgeleiden, niet bij de lager opgeleiden.

Als we de resultaten op het niveau van de individuele werknemer bekijken, zien we een duidelijke winst in verwachte arbeidsjaren. Een vergelijking van de geplande pensioenleeftijd in 2001 en 2007 maakt duidelijk dat twee op de drie werknemers anticipeert op later stoppen. Het gemiddelde uitstel bedraagt 1,8 jaar. Of hier vooral sprake is van een realistische inschatting van de veranderde context, of dat ook de voorkeuren van de oudere werknemers zijn gewijzigd valt niet met zekerheid te zeggen. Zoals we hiervoor zagen heeft een deel van het uitstel een min of meer gedwongen karakter, en hangt waarschijnlijk samen met de veranderingen in de regelgeving rondom vervroegde pensionering. Door de wijzigingen in de pensioenwet per 1-1-2006 (wet PVL) zijn de mogelijkheden voor vervroegde uittreding sterk ingeperkt. Veel werknemers die buiten overgangsregelingen vielen (want geboren ná 1 januari 1950) zagen hun (pre)pensioenplannen doorkruist. Dat geldt ook voor een grote groep mensen die al op zeer jonge leeftijd begonnen met werken en nu niet meer van een ‘40 dienstjaren regeling’ gebruik kan maken. Dit leidt tot onbegrip en verbittering. Een 58-jarige controle medewerker bij de Rijksoverheid zegt hierover “*De snelheid waarmee VUT en andere regelingen zijn afgebouwd is een verkeerde keuze geweest. De huidige regeling houdt in dat ik 46-47 dienstjaren moet werken. Gelukkig zijn er daarvan al 42 om.*” Een 56-jarige magazijn-medewerker ervaart de verandering van regelgeving als groot onrecht: “*Reeds 41 dienstjaren, maar vervroegd uittreden niet meer mogelijk. Schande!*” Een 56-jarige IT-specialist die net buiten de overgangsregeling valt: “*Ik ben woedend dat ik gedwongen ben om vijf jaar langer door te werken. Ik ben negen dagen te laat geboren.*”

Tabel 2.9. Belangstelling voor werken na het 65^{ste} jaar, in 2001 en 2007

	Cohort 1942-1946		Cohort 1947-1951		Totaal	
	2001	2007	2001	2007	2001	2007
Zou u na uw 65^{ste} nog willen werken?						
Nee, (zeker) niet	69	55	87	78	83	74
Misschien	18	22	9	15	11	18
Ja, (zeker) wel	13	23	4	6	6	10
Totaal	100	100	100	100	100	100
N =	131	128	521	521	653	650

Noot: Tabel heeft betrekking op personen die zowel in 2001 als 2007 werkten.

Bovenstaande maakt duidelijk dat jongere cohorten werknemers lijken te anticiperen op een later moment van vertrek van de arbeidsmarkt. Voor een belangrijk deel lijkt dit het gevolg van veranderende regelgeving.

2.6. Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk staan de pensioenplannen van oudere werknemers centraal en vooral de vraag wat er van de plannen terecht komt. Tegen de achtergrond van de ambitie van het Kabinet Balkenende IV om ouderen te stimuleren langer op de arbeidsmarkt actief te blijven, is het de vraag of er tekenen zijn dat werknemers meer geneigd zijn langer door te werken dan zij zich in een eerder stadium hadden voorgenomen. Op dit punt tekenen zich twee ontwikkelingen af. Bij degenen die tussen 2001 en 2007 stopten is de dominante beweging in de richting van vervroeging van de datum van uittrede: maar liefst tweederde stopte eerder dan in 2001 voorzien en gemiddeld stopte men bijna twee jaar vroeger. Dat we hier te maken hebben met het laatste staartje van de vervroegd uittredcultuur uit de jaren tachtig en negentig is niet uit te sluiten. Het is echter goed te beseffen dat ook eerdere onderzoeken naar de relatie tussen uittredingsintenties en -gedrag wijzen op vooral bijstelling in de richting van eerder stoppen. De tweede ontwikkeling die we waarnemen bij degenen die zowel in 2001 als in 2007 werkzaam waren, duidt op een tegenovergestelde beweging, namelijk een anticiperen op langer doorwerken. Plannen worden hier juist bijgesteld in de richting van een later vertrek van de arbeidsmarkt.

In het kort

- Wensen en plannen ten aanzien van timing van uittreden hebben een redelijk hoge voorspellende waarde. Toch vindt op grote schaal bijstelling plaats: voornamelijk in de richting van eerder stoppen. Gemiddeld is de stopleeftijd 1,7 jaar eerder dan de geplande stopleeftijd. Gemiddeld stopte men op 58,2 jarige leeftijd: dat is 2 à 3 jaar voor de pre-pensioenleeftijd en maar liefst 7 jaar voor de officiële pensioenleeftijd. Van de gestopte werknemers heeft 28 procent uittreding als onvrijwillig ervaren, waarbij het in driekwart van de gevallen ging om druk vanuit de organisatie.
- Wensen en plannen ten aanzien van deeltijduittreding hebben een geringe voorspellende waarde. Er is onder oudere werknemers veel belangstelling voor deeltijdpensioen, vooral als opstapje naar volledige uittreding. Slechts een klein deel van de werknemers met belangstelling voor deeltijdpensioen realiseert die wens.

- Het animo voor doorwerken tot of na 65 jaar is nog niet erg groot, hoewel er op dit punt wel beweging is; tussen 2001 en 2007 verdubbelde het aandeel mensen dat wel zou willen doorwerken na 65 jaar. De verschuiving zien we vooral bij middelbaar en hoger opgeleiden, niet bij lager opgeleiden.

3. Determinanten van langer doorwerken

In het vorige hoofdstuk hebben we vastgesteld dat pensioneringsintenties beduidend kunnen verschillen van het uiteindelijke moment van pensioneren. Hierbij valt op dat werknemers in de onderzochte periode veelal eerder gebruik hebben gemaakt van een uittredingsregeling dan men zich enkele jaren ervoor had voorgenomen. Achter deze vervroeging lijken vooral factoren schuil te gaan die te maken hebben met het klimaat binnen de organisaties, waarbij onder invloed van reorganisaties de mogelijkheden om eerder met werken te stoppen werden verruimd. In dit hoofdstuk gaan we nader in op de factoren en actoren die de belangstelling voor vervroegd uittreden of juist langer doorwerken kunnen verklaren. De beslissing om vervroegd uit te treden wordt verondersteld afhankelijk te zijn van factoren als de financiële omstandigheden waarbinnen men moet kiezen, de gezondheid van de werknemer en de werksituatie. De pensioneringsbeslissing kan ook worden beïnvloed door het gedrag en de wensen die leven in het sociale netwerk, in het bijzonder van de (huwelijks)partner en de direct leidinggevende. In het voorliggende hoofdstuk zal het belang van al deze factoren voor het uittredingsproces nader worden besproken. Daarbij wordt de volgende aanpak gevolgd. In de eerste paragraaf zullen de resultaten worden gepresenteerd van een multivariate analyse van uittredingsintenties en uittredingsgedrag zoals dat is beschreven in het vorige hoofdstuk. In de volgende paragrafen zal vervolgens het belang van verschillende groepen van factoren worden uitgediept. Paragraaf 3.2 gaat in op de rol van de financiële context. Paragraaf 3.3 gaat in op gezondheid en paragraaf 3.4 op de werksituatie. In paragraaf 3.5 komt tot slot de thuissituatie en de rol van de (huwelijks)partner aan bod.

3.1. Wat verklaart belangstelling voor langer doorwerken?

Bij de bestudering van de vraag waarom werknemers kiezen voor een vroeg of juist laat moment van pensioneren is gekeken naar de invloed van verschillende determinanten. We maken daarbij een onderscheid tussen twee groepen van factoren die van invloed zijn op het pensioneringsproces, namelijk individuele kenmerken van de werknemer en kenmerken van diens sociale omgeving.

- Individuele kenmerken van de werknemer

Allereerst ligt het voor de hand om factoren te onderzoeken die direct van invloed zijn op een individuele beslissing.

Financiën — Pensionering is in de eerste plaats iets dat men zich financieel moet kunnen veroorloven. De financiële context waarbinnen mensen een keuze moeten maken wordt niet alleen bepaald door de zogenoemde vervangingsvoet van de opgebouwde pensioenrechten, een uitkeringspercentage dat een indicatie vormt van de netto inkomensachteruitgang voor de periode na het moment van uittreden. De vermogenspositie, een eventueel inkomen van andere leden in het huishouden en de vraag hoeveel personen financieel afhankelijk zijn van het huishoudinkomen worden verondersteld allemaal een rol te spelen bij de vraag of langer doorwerken als een aantrekkelijk dan wel noodzakelijk perspectief wordt gezien.

Gezondheid — Naast de financiële context vormt de gezondheidssituatie van werknemers één van de veel genoemde determinanten van pensionering. Om werk tot op hoge leeftijd goed te kunnen uitvoeren is de gezondheid van een werknemer van groot belang.

Werksituatie — Veel beleid inzake het stimuleren van langer doorwerken veronderstelt dat de werksituatie en de beleving daarvan door werknemers belangrijke factoren zijn bij het over de streep te trekken van oudere werknemers om langer te blijven werken. In dit onderzoek bekijken we de invloed van zowel de belastende aspecten van het werk zoals stress en fysiek belasting, alsmede de meer belonende aspecten van het werk zoals de uitdaging die het werk biedt en de flexibiliteit die werknemers hebben waar het gaat om werktijden en aanwezigheid op het werk.

Verwachtingen over levensduur en invulling pensioentijd – Het gebruik maken van een uittredingsregeling impliceert dat de hoeveelheid vrije tijd toeneemt. Het aspect tijd wordt in dit onderzoek op twee manieren in de analyse betrokken. In de eerste plaats is aan werknemers gevraagd in welke mate zij verwachten hun tijd na pensionering zinvol te kunnen besteden zonder ten prooi te vallen aan verveling en gevoelens van doelloosheid. Een tweede aspect dat zelden aandacht krijgt in de literatuur van uittredingsbeslissingen is de door werknemers geschatte levensduur. Hoewel Nederlanders indien zij de leeftijd van 65 bereiken nog een levensverwachting hebben van 17 (mannen) à 20 (vrouwen) jaar is de variatie in levensduur groot. We veronderstellen dat

werknemers aan het einde van hun carrière verwachtingen hebben over hoeveel levenstijd hen nog rest en dat deze verwachting van invloed is op de pensioneringsbeslissing. We toetsen of werknemers die het onwaarschijnlijk achten dat zij de leeftijd van 75 jaar zullen halen meer geneigd zijn vroegtijdig te stoppen met werken dan werknemers die verwachten veel ouder te worden.

- Kenmerken van de sociale omgeving van de werknemer

De uittredingsbeslissing is niet alleen afhankelijk van individuele kenmerken van de werknemer zoals de gezondheidstoestand, de financiële situatie en de werkbeleving. Vervroegde uittreding lijkt bovendien in hoge mate sociaal bepaald. We gaan er vanuit dat de beslissing om langer te blijven werken mede afhankelijk is van het gedrag en de opinies van relevante andere *actoren* in het sociale netwerk. Twee actoren worden daarbij in het bijzonder van belang geacht: de (huwelijks)partner in het huishouden en de direct leidinggevende binnen de organisatie. Pensionering gaat doorgaans gepaard met een toename van de tijd die samen wordt doorgebracht met de huwelijkspartner. Een partner die vroege pensionering aanmoedigt vormt geen grote stimulans om langer door te werken. Evenmin vormt een leidinggevende die weinig positief staat ten opzichte van langer doorwerken een impuls om de pensioendatum uit te stellen.

Tabel 3.1 geeft een schematisch overzicht van de resultaten van de analyses die zijn uitgevoerd. De eerste kolom laat de resultaten zien van het verklaringsmodel voor uittrede intenties. De resultaten in de tweede kolom hebben betrekking op het feitelijke uittredegedrag.

Het eerste in het oog springende resultaat is dat alle factoren die te maken hebben met de financiële context van invloed zijn op de uittrede intentie. De belangstelling voor langer doorwerken is minder groot naarmate het uitkeringspercentage bij vervroegd uittreden (de replacement rate) hoger is, naarmate de werknemer meer vermogend is en naarmate er meer inkomen door anderen in het huishouden wordt ingebracht. Werknemers die aangeven dat zij een pensioengat hebben opgelopen gedurende hun arbeidsloopbaan zijn minder geneigd voor de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar met werken te stoppen.

Tabel 3.1. Factoren van invloed op de uittrede intentie

	Uittrede intentie (de geneigdheid om vervroegd uit te treden)	Uittrede gedrag (kans dat een werk- nemer stopte met werken tussen 2001 en 2007)
Leeftijd tijdens eerste onderzoek (2001)	–	
Geslacht (man=1)	n.s.	+
Financiële context		
Replacement rate	+	+
Vermogen	+	+
Pensioengat	–	–
Aantal financieel afhankelijke kinderen	–	–
Inkomen van anderen in huishouden	+	n.s.
Gezondheid		
Gezondheidssituatie	n.s.	–
Werk context		
Werkdruk	+	n.s.
Uitdaging	+	n.s.
Fysiek zwaar werk	n.s.	n.s.
Flexibiliteit	n.s.	n.s.
Vervroegde uittreding binnen organisatie	n.s.	n.s.
Gebruik seniorenregeling	+	n.s.
Verwachtingen ten aanzien van tijd na uittrede		
Subjectieve levensverwachting	–	n.s.
Angst voor verveling na uittrede	–	–
Sociale inbedding		
Steun van partner voor langer doorwerken:		
• Geen partner (referentie categorie)		
• Partner weinig steun	+	n.s.
• Partner neutraal	n.s.	–
• Partner veel steun	–	–
Steun leidinggevende voor langer doorwerken	–	–

Voor gedetailleerde uitkomsten zie bijlage 2.

+ = positief effect, - = negatief effect, n.s.=niet significant.

Ook de aanwezigheid van financieel afhankelijke kinderen vermindert de belangstelling voor vroege uittreding. Opmerkelijk is dat in ons model geen significante samenhang wordt gevonden tussen gezondheid en uittrede intenties. Dat komt doordat ook de houding van de partner ten opzichte van doorwerken is opgenomen in het verklaringsmodel. De partner blijkt een belangrijke functie te vervullen waar het de gezondheid van de werknemer aangaat. Ruim de helft van de partners is van mening dat uittreding goed is voor de gezondheid van de werknemer en dit blijkt van grote invloed op de mate waarin stoppen met werken wordt aangemoedigd of juist wordt ontmoedigd.⁴ Bij de verklaring van uittredingsintenties speelt ook de werksituatie een duidelijke rol. Wat daarbij vooral opvalt is de positieve prikkel die uitgaat van een uitdagende baan. Een hoge werkdruk vermindert de intentie om langer door te werken. Opvallend is dat we geen invloed terugvinden van flexibiliteit op het terrein van werktijden. Werknemers die de mogelijkheid hebben om hun werktijd in zekere mate in te delen of de optie bezitten om bij tijd en wijle thuis te werken zijn niet meer geneigd langer door te werken dan werknemers die wat dat betreft minder vrijheidsgraden kennen in hun werk. Ook vinden we geen effect van het doen van fysiek zware arbeid. Naast de werkinhoudelijke aspecten speelt ook het sociale klimaat binnen organisaties een rol. Uit de internationale literatuur (Joulain en Mullet, 2001; McCann en Giles, 2003) komt naar voren dat er binnen organisaties vaak normen heersen over een geschikte leeftijd waarop mensen met pensioen behoren te gaan en dat werknemers geneigd zijn die normen te volgen. Wij zijn nagegaan of binnen organisaties waarin slechts weinigen doorwerken tot hun 65^{ste} werknemers zelf ook aangeven van langer doorwerken te zullen afzien. De resultaten wijzen duidelijk in die richting. Betreffende de organisatiecontext zijn we tot slot nagegaan wat de invloed is van deelname aan een seniorenregeling. Zijn werknemers die in 2001 deelnamen aan een seniorenregeling die werktijdvermindering mogelijk maakt (bijvoorbeeld de PAS-regeling bij de Rijksoverheid of deeltijdpensioen) meer of minder geneigd met pensioen te gaan? De analyses in tabel 3.1 wijzen uit dat deeltijdpensioen positief samenhangt met de intentie vervroegd uit te treden; mensen die deelnemen aan een seniorenregeling willen eerder geheel stoppen met werken. De twee factoren die een indicatie vormen voor de mate waarin de met pensionering vrijkomende tijd wordt gewaardeerd hebben beide een significant effect. Werknemers die bang zijn dat zij maar moeilijk een zinvolle invulling kunnen geven aan de toegenomen vrije tijd na pensionering zijn

⁴ In een model zonder invloed van de partner (zie bijlage 2, tabel 3a) vertoont de gezondheid van werknemers het verwachte effect waarbij werknemers die in een minder goede gezondheid verkeren een sterke intentie hebben om vervroegd uit te treden.

duidelijk minder geneigd om gebruik te maken van regelingen die vroege pensionering mogelijk maken. Interessant is het effect van de gepercipieerde levensverwachting. Werknemers die nog een relatief lang leven voor zich zien zijn meer geneigd langer door te werken dan werknemers die wat dat betreft veel minder optimistisch zijn. Naast deze individuele factoren die pensionering meer of minder aantrekkelijk maken zijn we de invloed nagegaan die het sociale netwerk —in het bijzonder de (huwelijkspartner) en de leidinggevende— uitoefent op het pensioneringsproces. Deze invloed blijkt aanzienlijk. Steun van de (huwelijks)partner en leidinggevende vormen een sterke stimulans om later uit te treden.

De resultaten in de tweede kolom hebben betrekking op het feitelijke uittredingsgedrag. Wanneer we deze vergelijken met de resultaten die betrekking hebben op de uittredingsintentie dan komen direct een aantal overeenkomsten naar voren, maar ook opmerkelijke verschillen. Allereerst valt op dat de financiële context ook op het uittredingsgedrag een duidelijke invloed heeft. Een hoger uitkeringspercentage, een groter vermogen en het ontbreken van een pensioengat vergroten de uittredingskansen. Van het inkomen dat door anderen in het huishouden wordt ingebracht vinden we hier geen significant effect op het uittredingsgedrag. Het meest opvallende resultaat is de geringe invloed van de aspecten van het werk op het feitelijke uittredingsgedrag. Waar uitdagend werk en een geringere werkdruk samenhangen met een geringe uittredingsintentie, vinden we dit niet terug bij de analyse van het uittredingsgedrag. Dit is een opmerkelijke bevinding in het licht van de discrepantie die we in het vorige hoofdstuk hebben vastgesteld tussen uittredingsintenties en feitelijk gedrag. Kennelijk vallen verschillen tussen werknemers met uitdagende banen en weinig stress en werknemers met weinig uitdagende banen met veel stress weg wanneer het moment van werkelijk uittreden daar is. Gezondheidsklachten vergroten de kans op uittreden. De subjectieve levensverwachting, die nog wel een rol speelde bij intenties, is uiteindelijk niet significant in de analyse van het gedrag. Werknemers die verwachten langer te leven zijn wel meer geneigd om langer door te werken, maar doen dat uiteindelijk niet. De houding van de partner en de direct leidinggevende is ook bij de bepaling van het gedrag van belang. Hoe groter de stimulans vanuit de sociale omgeving om langer door te werken, des te geringer de uittredingskansen.

Van de hedendaagse werkgever wordt veel verwacht wanneer het gaat om de bevordering van de arbeidsdeelname van ouderen. Om wat meer inzicht te

krijgen in de prikkel die uit zou kunnen gaan van een leeftijdsbewust personeelsbeleid hebben we een eenvoudige scenarioanalyse uitgevoerd waarin we zijn nagegaan wat we mogen verwachten van een arbeidsomgeving die langer doorwerken maximaal ondersteunt. Hoeveel jaar uitstel van uittreden levert bijvoorbeeld een situatie op waarin leidinggevendenden werkelijk positief staan ten opzichte van langer doorwerken? Als tegenhanger verkennen we de effecten van een scenario waarin langer doorwerken juist wordt ontmoedigd door een onaantrekkelijke werksituatie. *Tabel 3.2* geeft een idee van de marges van het organisatiebeleid. We analyseren daarbij de gewenste uittredingsleeftijd op basis van het model gepresenteerd in *tabel 3.1*. De modelberekening in *tabel 3.2* laat zien dat in reactie op een baas die positief staat ten opzichte van langer doorwerken een uitstel van pensionering van circa 0,6 jaar mogelijk is. Het onderste deel van de tabel laat echter zien dat in reactie op een baas die daarentegen stoppen aanmoedigt, uittreding 0,9 jaar eerder zou kunnen plaatsvinden. Een —zij het minder grote— stimulans gaat ook uit van collega's die langer doorwerken. De tabel laat zien dat bij een aantrekkelijke werkomgeving in termen van uitdagend werk en een lage werkdruk een half jaar uitstel van pensionering denkbaar is. In een extreem scenario waarbij van alle factoren een maximale prikkel uitgaat om langer door te werken stellen we een uitstel van de gewenste pensioendatum vast van bijna twee jaar.

Om een idee te krijgen van de invloed van het thuisfront is ook een analyse uitgevoerd waarbij we nagingen hoe groot het effect kan zijn van een (huwelijks)partner die doorwerken aanmoedigt (niet in tabel). Dit model dat geschat is met alleen getrouwde of samenwonende werknemers ($N = 1.455$, gemiddelde pensioenleeftijd 60,2 jaar) wijst uit dat het effect van de partner groot is. Indien de partner het prettig zou vinden dat man of vrouw doorwerkt is een verhoging van de uittredingsleeftijd van 1,7 jaar denkbaar. Indien de partner uiterst negatief staat tegenover doorwerken is sprake van een verlaging van de pensioenleeftijd met 0,7 jaar.

Er is veel beweging op het gebied van pensionering. Dit maakt het lastig om een eenduidig beeld te vormen van hoe het pensioneringsgedrag van de toekomst moet worden ingeschat. De periode waarin dit onderzoek plaatsvond wijkt mogelijk aanzienlijk af van de nabije toekomst, zeker waar het gaat om de werking van financiële prikkels. Op de vraag wat we mogen verwachten van de effecten van veranderende financiële prikkels gaan we in de volgende paragraaf in.

Tabel 3.2. De marges van beleid op de werkvloer, effecten op gewenste uittredeleeftijd

Scenario's	Winst in arbeidsjaren
<i>Positief scenario</i>	
<i>Actoren op het werk</i>	
Baas staat positief tegenover langer doorwerken	+0,6
Collega's werken ook allemaal door	+0,3
<i>Werksituatie</i>	
Werk is zeer uitdagend	+0,5
Lage werkdruk	+0,5
<i>Totaal effect</i>	+1,8
<i>Negatief scenario</i>	
<i>Actoren op het werk</i>	
Baas staat negatief tegenover langer doorwerken	-0,9
Collega's werken allemaal niet door	-0,2
<i>Werksituatie</i>	
Werk is weinig uitdagend	-0,7
Hoge werkdruk	-0,5
<i>Totaal effect</i>	-2,4

Nb. Gemiddelde gewenste pensioenleeftijd bedraagt in het model 60,3 jaar.

3.2. Het belang van financiële prikkels en restricties

Sinds de invoering van de wet VPL (VUT, Prepensioen en Levensloop) per 1-1-2006 worden mogelijkheden om voor de pensioenleeftijd te stoppen met werken niet langer fiscaal ondersteund. De praktijk van de recente pensioenhervormingen kent echter vele overgangsregelingen die maken dat huidige generaties (oudere) werknemers nog niet de volle druk van een actuairueel neutraal pensioensysteem voelen. De komende jaren zal naar verwachting de invloed van de scherpere financiële prikkels merkbaar worden. Hieronder beschouwen we de invloeden van dergelijke financiële prikkels nader door in te gaan op de keuzes die werknemers zouden maken in een soberder uittredingsregime, alsmede de keuzes die werknemers maken in antwoord op een financiële bonus die langer doorwerken moet stimuleren. We kijken daarbij ook naar de rol van opgebouwd vermogen bij het bepalen van de uittredingsleeftijd.

Er is voor gekozen om een fictieve situatie voor te leggen aan werknemers waarin het volle effect van een introductie van flexibele uittredingsregelingen zichtbaar is gemaakt en waarin het uitkeringspercentage afhankelijk is van de leeftijd bij uittreden. Aan de werknemers is gevraagd zich te verplaatsen in deze 'hypothetische' situatie en een voorkeur aan te geven voor een bepaalde

uittredingsleeftijd met een daaraan gekoppelde uitkeringshoogte. Daarbij merken we op dat de betreffende uittredingsleeftijden en -percentages sterk lijken op ten tijde van het onderzoek gangbare regelingen in de publieke sector. De resultaten hiervan zijn te vinden in *tabel 3.3*. Twee elementen van deze tabel zijn het vermelden waard.

Allereerst blijkt uit de antwoorden dat in de voorgelegde situatie het merendeel van de werknemers de voorkeur uitspreekt voor een uittredingsleeftijd die recht geeft op een uitkering van minimaal 70 procent van het laatste loon, dat wil zeggen 62 jaar of ouder. Uit het bovenstaande kan de voorzichtige conclusie worden getrokken dat kennelijk het idee heerst dat 70 procent van het netto loon redelijk en toereikend is en dat slechts indien de uitkering lager uitvalt dan 70 procent door een groot deel van de werknemers gekozen zal worden voor langer doorwerken. Hoewel het een triviale observatie lijkt is deze wel belangrijk omdat het aangeeft dat werknemers hun pensioenkeuze laten bepalen door wat de norm is van een goed pensioen — 70 procent van het inkomen.

Ten tweede kan men een effect ontwaren van het netto huishoudensvermogen op het moment van uittreden. Voor de mensen met een ‘klein vermogen’ geldt dat het merendeel voor een relatief late uittreding kiest: 57 procent kiest voor 63 jaar of later met pensioen. Van de werknemers met een vermogen van 230.000 euro of meer, zou slechts een op de drie hier voor kiezen. De keuzes klonteren rond de leeftijd waarvoor een vervangingsvoet van 70 procent geldt. Er is zeer weinig belangstelling voor zeer vroeg uittreden. Ook niet onder zeer vermogende werknemers. Dit is begrijpelijk omdat ook deze groep een levensstandaard in stand wil houden en met lage uitkeringspercentages (45 procent of lager) kan het vermogen gedurende een aantal jaren toch substantieel worden aangetast. Kortom, het netto vermogen van een werknemer kan het beslissingproces danig beïnvloeden, maar vooral het ontbreken van vermogen zal een verlenging van het werkzame leven betekenen.

Tabel 3.3. Voorkeur voor uittredingsleeftijd onder (fictief) stelsel van flexibele uittreding, naar vermogensklasse, 2001 (N = 1.541)

Uittredingsleeftijd	Bijbehorend uitkering-percentage (van nettoloon)	Netto vermogen (waarde bezittingen minus schulden, in euro's 2001)		
		< 23.000	23-230.000	> 230.000
Opties:				
56 jaar	20	1,6	1,4	2,9
57 jaar	25	1,3	1,7	1,3
58 jaar	30	2,2	1,1	1,3
59 jaar	35	0,3	0,6	1,0
60 jaar	45	6,7	5,1	7,0
61 jaar	55	2,6	4,2	8,1
62 jaar	70	28,7	43,1	46,1
63 jaar	85	23,3	27,0	16,9
64 jaar	95	12,1	5,2	4,4
Ik zou niet vervroegd uittreden		21,3	10,7	10,9
Totaal		100	100	100
N =		314	842	385

In aanvulling op de wet VPL wordt er in Kabinetsskringen ook gedacht aan de mogelijkheid om door middel van bonussen mensen te stimuleren door te werken tot na het 65^{ste} jaar. Het idee is dat mensen die na hun 65^{ste} willen doorwerken, hun AOW maximaal vijf jaar later kunnen laten ingaan waarna zij dan een hogere AOW-uitkering ontvangen. Een grote vraag is hoe gevoelig werknemers zijn om het moment van pensioneren uit te stellen als daar een bonus tegenover staat. Een eerste indicatie hiervan kan worden gekregen uit *tabel 3.4*. De gevoeligheid voor een bonusregeling is gemeten aan de hand van de vraag of men zou overwegen tot het 67^{ste} jaar door te werken indien bij het bereiken van die leeftijd eenmalig een extra halfjaarsalaris belastingvrij zou worden uitgekeerd — een regeling die in tal van pensioenregelingen inmiddels ook daadwerkelijk is ingebouwd. De tabel maakt duidelijk dat zes procent van de ondervraagden van een dergelijk aanbod gebruik zou maken; 11 procent twijfelt hierover. De gevoeligheid voor een dergelijke maatregel is echter niet gelijk gespreid. Werknemers die een pensioengat hebben of onzeker zijn of zij een onvolledige pensioenopbouw hebben vertonen een grotere gevoeligheid: negen procent van deze werknemers zou gebruik maken van zo'n bonus-regeling, terwijl maar vier procent van de werknemers die een volledige pensioenopbouw kennen hiervoor gevoelig is. Eenzelfde gevoeligheid kan men

Tabel 3.4. Hoe gevoelig is men voor pensioenbonus van een half jaarsalaris (netto) bij doorwerken tot 67 jaar?, 2001 (N = 1.654)

	Zet bonus aan tot doorwerken tot 67 jaar?*			
	Ja	Misschien	Nee	Totaal
Alle oudere werknemers	6	11	83	100
Pensioengat				
Ja	9	14	77	100
Nee	4	10	87	100
Weet niet	9	12	79	100
Vermogensklasse (netto vermogen)				
< 23.000 €	9	12	79	100
23-230.000 €	5	12	83	100
> 230.000 €	5	9	86	100

* De respondenten werd de volgende vraag voorgelegd. "Stel dat mensen die tot hun 67^{ste} blijven werken een extra half jaarsalaris belastingvrij krijgen uitgekeerd. Zou u dan overwegen tot uw 67^{ste} te blijven werken?)"

traceren bij werknemers met een klein vermogen. Met andere woorden, het zijn vooral de minder gefortuneerde werknemers die zouden willen doorwerken voor een bonus.

Het is echter de vraag of dit werkelijk een effectieve maatregel behelst. Het vermoeden bestaat dat het geld alleen maar in handen komt van die werknemers die toch al van plan zijn door te werken. *Tabel 3.5* bevestigt dit vermoeden ten volle: de kans dat een dergelijke bonusregeling iemand verleidt tot doorwerken die niet toch al van plan was door te werken na 65 jaar bedraagt twee procent, terwijl dezelfde verleidingskans op 75 procent ligt bij werknemers die (ook zonder bonus) positief staan tegenover doorwerken na 65 jaar. Zoals we zagen in het vorige hoofdstuk is de groep die geïnteresseerd is in de mogelijkheid om door te werken na het 65^{ste} niet erg omvangrijk. In 2001 betrof dit slechts zes procent van de werknemers. In 2007, toen de vraag naar tot doorwerken na 65 wederom werd gesteld bleek de belangstelling iets groter, 11 procent van de ondervraagden gaf toen aan hiervoor interesse te hebben (tabel 2.9).

Tabel 3.5. Verband tussen wens gebruik te maken van mogelijkheid tot doorwerken na 65 jaar en acceptatie van een bonusregeling, 2001

	Bereid om door te werken na 65?*		
	Waarschijnlijk	Misschien	Onwaarschijnlijk
Zou overwegen om met bonus door te werken tot 67?			
Ja	75	17	2
Misschien	16	45	8
Nee	9	39	90
Totaal	100	100	100
N =	64	155	1.436

* De vraag over werken na 65 luidde: "Als de mogelijkheid zou bestaan om na uw 65^{ste} door te gaan met werken, zou u daar dan gebruik van maken?"

Box 3.1. De rol van financiële factoren

Mensen zonder vermogen kunnen eigenlijk niet stoppen met werken. Het inkomen is de laatste vijf jaar door de inflatie alleen maar besteedbaar slechter geworden (buffetmedewerkster, 60 jaar).

Als wij hadden moeten leven van ons pensioen had het er een stuk minder rooskleurig uitgezien, maar wij hebben gelukkig ook een erfenis (partner van beleidsambtenaar, 62 jaar).

Omdat ik een laag pensioen heb opgebouwd en omdat ik het naar mijn zin had heb ik tot mijn 65^{ste} gewerkt, en ook vanwege de bonus die je dan zou ontvangen (medewerkster klantendienst, 65 jaar).

Wij hebben beiden ons hele leven hard gewerkt en zouden graag op jonge leeftijd stoppen met werken. Onze financiële situatie laat dat niet toe (13 jaar in het buitenland gewerkt) waardoor wij een pensioen en AOW gat hebben. Gelukkig hebben mijn man en ik werk dat we met plezier verrichten (partner van ambtenaar, 61 jaar).

Mijn man zou wel eerder willen stoppen of minder willen gaan werken. Dat is financieel niet mogelijk. Nu heeft hij een seniorenregeling (partner van ambtenaar belastingdienst, 57 jaar).

Ik ben op mijn 16^{de} begonnen met werken, maar kon als vrouw in de jaren 70/80 niet deelnemen aan een pensioenfonds. Hierdoor heb ik weinig pensioenopbouw en kan niet eerder stoppen (arbeidsinspectrice, 59 jaar).

De mogelijkheid voor mij om met 62 jaar en 3 maanden met FPU te gaan was voor mij financieel niet interessant. Doorwerken tot 65 jaar levert mij per jaar 5.000 euro meer op (douaneambtenaar, 58 jaar).

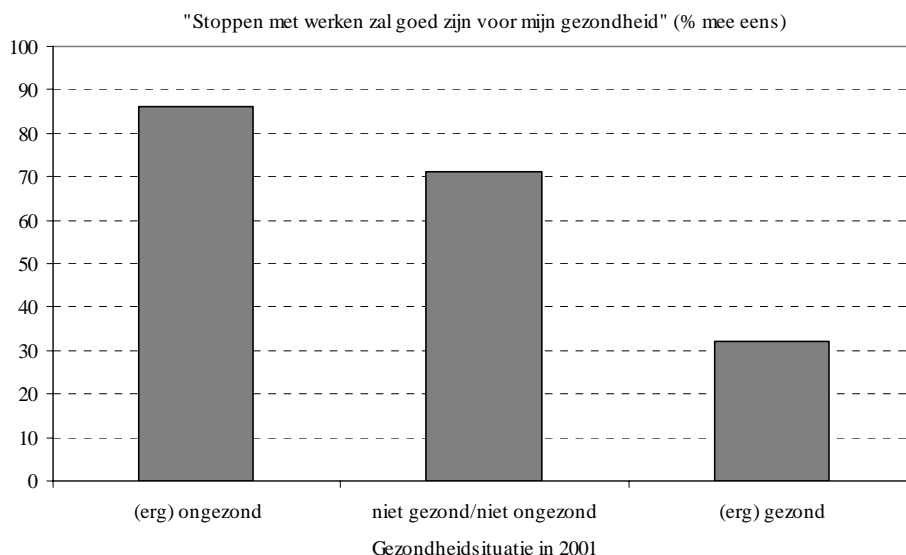
3.3. De rol van gezondheid en levensverwachting in het uittredeproces

Gezondheid scoort hoog als maatschappelijke waarde. Een meerderheid van de Nederlandse bevolking waardeert een goede gezondheid al enige tijd als 'het belangrijkste in het leven'. Dit aandeel is sinds de jaren zestig van de 20^{ste} eeuw sterk toegenomen (Ruwaard, 1993). Ook in relatie tot arbeid is gezondheid een belangrijk thema. Onder werknemers neemt met het ouder worden het belang dat gehecht wordt aan gezondheid toe, terwijl dat van werk en carrière juist afneemt (Henkens en Van Solinge, 2003).

Gezondheid speelt ook een duidelijke rol bij de afwegingen rondom stoppen met werken. Zowel op directe als meer indirecte wijze. Een slechte gezondheid, of een plotselinge verslechtering van de gezondheid kan functioneren als katalysator in het besluitvormingsproces rondom stoppen met werken. Soms laat een slechte gezondheid werknemers gewoon geen andere keuze dan te stoppen. Los van de feitelijke gezondheid spelen ook de verwachtingen van de oudere werknemer mee. Vier op de tien werknemers is van mening dat stoppen met werken goed zal zijn voor de gezondheid. Het zal geen verbazing wekken dat de gezondheidstoestand van de werknemer een rol speelt bij de inschatting van het effect van stoppen met werken. Werknemers met een slechte gezondheid verwachten in dit opzicht méér van de pensionering dan mensen met een goede gezondheid (*figuur 3.1*). Opvallend is echter dat zelfs onder gezonde oudere werknemers een derde het idee heeft dat stoppen goed zal zijn voor de gezondheid. Kennelijk wordt werken in brede kring gezien als een activiteit die de afschrijving op het gezondheidskapitaal van een werknemer doet versnellen. Ergo door minder te werken of door te stoppen met werken neemt het gezondheidskapitaal toe.

Maar verbetert de gezondheid ook daadwerkelijk na uittreden? Een vergelijking van de gezondheid van personen die tussen 2001 en 2007 zijn uitgetreden en personen die dat niet deden, kan hierop meer licht werpen. We gebruiken daarvoor de antwoorden die de oudere werknemers in 2001 gaven op de vraag "Hoe is het in het algemeen met uw gezondheid?" met de antwoorden op dezelfde vraag zes jaar later (in 2007), waarbij gekozen kon worden tussen vijf

Figuur 3.1. De relatie tussen pensionering en het gezondheidskapitaal, 2001



antwoordcategorieën variërend van 1 (zeer slecht) tot 5 (zeer goed). De resultaten maken duidelijk dat er bij uitgetreden werknemers vaker sprake is van een verbetering, en minder vaak van een verslechtering (Zie ook: Van Solinge, 2005). Deze tendens wordt bevestigd door de antwoorden op een meer directe vraag naar veranderingen in gezondheid in de afgelopen vijf jaar. Circa 14 procent van de uitgetreden werknemers is van mening dat de gezondheid is verbeterd. Van degenen die niet uittraden geeft slechts vier procent aan dat de gezondheid is verbeterd. Niet-uitgetreden werknemers ervaren juist veel vaker een gezondheidsverslechtering (zie *tabel 3.6*).

Een verbetering in de gezondheid na uittreden valt vooral te verwachten bij oudere werknemers die onder slechte omstandigheden —zoals (fysiek) zware arbeid, slechte werkomstandigheden (stank, lawaai, tocht) en werkdruk— werken. Zij zijn na uittreding bevrijd van deze ongunstige arbeidsomstandigheden die de ervaren gezondheid negatief kunnen beïnvloeden.

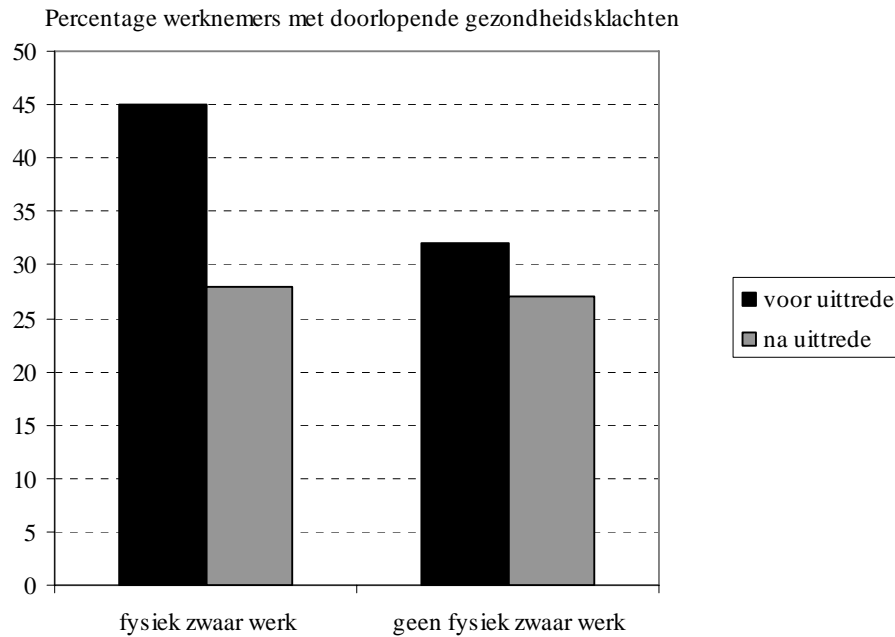
Tabel 3.6. Veranderingen in de gezondheid tussen 2001 en 2007 (N = 1.645)

	Uitgetreden werknemers	Niet- uitgetreden werknemers
“Hoe is het in het algemeen met uw gezondheid?” (Vergelijking score in 2007 -2001)		
Verbetering	22	16
Gelijk	58	59
Verslechtering	20	25
Totaal	100	100
“Is uw gezondheid veranderd in de afgelopen vijf jaar?” (2007)		
Enigszins/zeer verbeterd	14	4
Ongeveer gelijk	63	64
Enigszins/ zeer verslechterd	23	32
Totaal	100	100
N =	997	648

Dat lijkt inderdaad het geval te zijn (*figuur 3.2*). Vóór de uittrede heeft van de oudere werknemers met fysiek zwaar werk 45 procent en zonder zwaar werk 32 procent gezondheidsklachten. Werknemers met fysiek zwaar werk rapporteren ook meer dat zij door deze gezondheidsklachten vaak worden beperkt in hun werk (30 versus 19% van degenen die geen fysiek zware arbeid verricht). Ná de uittrede ligt het aandeel met gezondheidsklachten op een vergelijkbaar niveau (28 versus 27%). Mensen met fysiek zwaar werk lijken dus meer te profiteren van de uittrede.

Los van het wegvallen van mogelijk negatieve invloeden van werk kan de uittreding op meer indirecte wijze van invloed zijn op de gezondheid. Stoppen met werken is voor veel mensen een moment om zich te herbezinnen op doelen en prioriteiten in hun leven. *Tabel 3.7* maakt duidelijk dat de pensionering voor veel oudere werknemers ook aanleiding is om een gezondere levensstijl aan te nemen. Meer dan de helft van de uitgetreden werknemers is de afgelopen vijf jaar méér gaan bewegen, dat is een aanzienlijk groter aandeel dan bij de niet-uitgetreden werknemers. Een gezondere levensstijl met meer lichaamsbeweging doet zich overigens voor los van de vraag of de pensionering een vrijwillig of onvrijwillig karakter had (Henkens, Van Solinge en Gallo, 2008).

Figuur 3.2. Gezondheidsverbetering na stoppen met werken, werknemers met en zonder fysiek zwaar werk



Tabel 3.7. Veranderingen in levensstijl tussen 2001 en 2007 (N = 1.557)

	Uitgetreden werknemers	Niet-uitgetreden werknemers
“Bent u in de afgelopen 5 jaar meer gaan bewegen/sporten?”		
Nee, minder	6	15
Evenveel	44	60
Ja, meer	51	25
Totaal	100	100
N =	911	646

* Exclusief werknemers die vanwege gezondheidsredenen moesten stoppen met werken.

Gezondheid is dus een belangrijke factor in het uittredingsproces. Naarmate werknemers gezonder zijn, zijn ze meer geneigd om uittreden uit te stellen. Ook stoppen gezonde werknemers gemiddeld later. Om één en ander in concrete cijfers uit te drukken, de leeftijd waarop de helft van de werknemers is gestopt met werken bedroeg 57 jaar voor oudere werknemers met een (erg) slechte

gezondheid tegen 59 jaar voor werknemers met een (erg) goede gezondheid. Met andere woorden, de mediane stopleeftijd kan in belangrijke mate verlengd worden door investeringen in de gezondheid van werknemers.

Niet alleen de gezondheid per se, maar ook de angst om vroeg te overlijden kan van invloed zijn op het besluitvormingsproces rondom uittreden (zie ook box 3.2). Eerder in dit hoofdstuk zagen we dat ideeën die werknemers hebben over de hun resterende tijd van leven (de subjectieve levensverwachting) van invloed is op de uittrede-intentie (tabel 3.1). Naarmate de tijdshorizon langer is zijn oudere werknemers meer geneigd om langer door te werken. *Tabel 3.8* toont de uittrede-intenties van twee specifieke groepen oudere werknemers. Personen die de kans om 75 jaar te worden klein achten zijn veel meer geneigd om vervroegd te stoppen, dan mensen die verwachten zeer oud te worden. Voor doorwerken tot, of zelfs na 65 jaar is duidelijk meer belangstelling onder mensen die de kans groot achten om zeer oud te worden.

Box 3.2. De rol van gezondheid

Ik ben gestopt met werken toen ik hoorde dat ik kanker had. Dat besluit deed ik met moeite. Later na de operatie bleek het gevaar geweken en kon ik niet meer terug (opzichter, 56 jaar).

De reden waarom ik gebruik heb gemaakt van een regeling voor vervroegde uittreding is dat ik bang was om ziek te worden. De druk om te presteren is heel groot en ik was bang om ziek te worden van het werk. Dat wilde ik mij niet laten gebeuren omdat ik dat heel veel om mij heen zag gebeuren (vrouw 55 jaar, personeelsadviseur).

Het feit dat ik wil dat mijn echtgenoot eerder met werken stopt heeft te maken met een bedrijfsongeval in het verleden waarvan de lichamelijke gevolgen met het stijgen der jaren steeds erger worden. Het tot 65 jaar werken zou betekenen dat de pensioenjaren minder prettig, met meer pijn worden doorgebracht. Het zou fijn zijn nog een paar jaren in redelijke gezondheid door te brengen (partner technisch medewerker, 59 jaar).

De belangrijkste reden dat ik vroeg gestopt ben met werken is dat ik heel veel familieleden op jonge leeftijd verloren ben, waaronder mijn man op 62-jarige leeftijd (administratief medewerkster, 60 jaar).

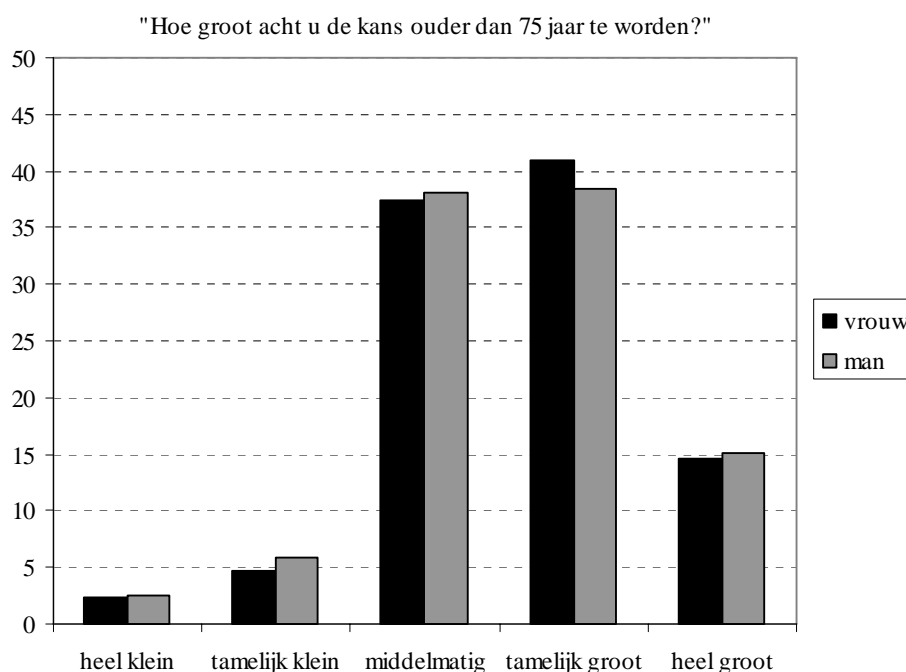
Ik zou graag willen doorgaan met werken tot 65 jaar, maar mijn gezondheid beslist anders (gevangenvaarder, 59 jaar).

Tabel 3.8. *Effect van subjectieve levensverwachting op uittrede intentie (%), 2001*

	Korte tijdshorizon: Kleine kans om 75 te worden	Lange tijdshorizon: Grote kans om 90 of ouder te worden
Intentie om door te werken na het 60^{ste}		
Nee, (zeker) niet	82	57
Misschien	10	12
Ja, (zeker) wel	8	31
Totaal	100	100
Intentie om door te werken tot 65 jaar		
Nee, (zeker) niet	91	77
Misschien	6	11
Ja, (zeker) wel	3	12
Totaal	100	100
Intentie om door te werken na 65 jaar		
Nee, (zeker) niet	94	78
Misschien	4	14
Ja, (zeker) wel	2	8
Totaal	100	100
Geplande leeftijd van stoppen met werken	59,3	60,5

Een relevante vraag in dit verband is hoe accuraat de ideeën van werknemers op dit terrein zijn. Heeft de eigen inschatting voorspellende waarde, of is het maar een slag in de lucht? De onderzoeksliteratuur op dit terrein (Van Doorn en Kasl, 1998; Siegel, Bradley en Kasl, 2003) leert ons dat mensen zich bij de inschatting van de resterende levensverwachting vooral baseren op hun gezondheid en hoe oud de ouders (en vooral die van het gelijke geslacht) zijn, of zijn geworden. Verder blijkt de subjectieve levensverwachting een goede voorspeller voor sterfte. Deze relatie blijft overeind als wordt gecontroleerd voor factoren waarvan bekend is dat zij met sterfte samenhangen, zoals gezondheid en sociaal-economische status.

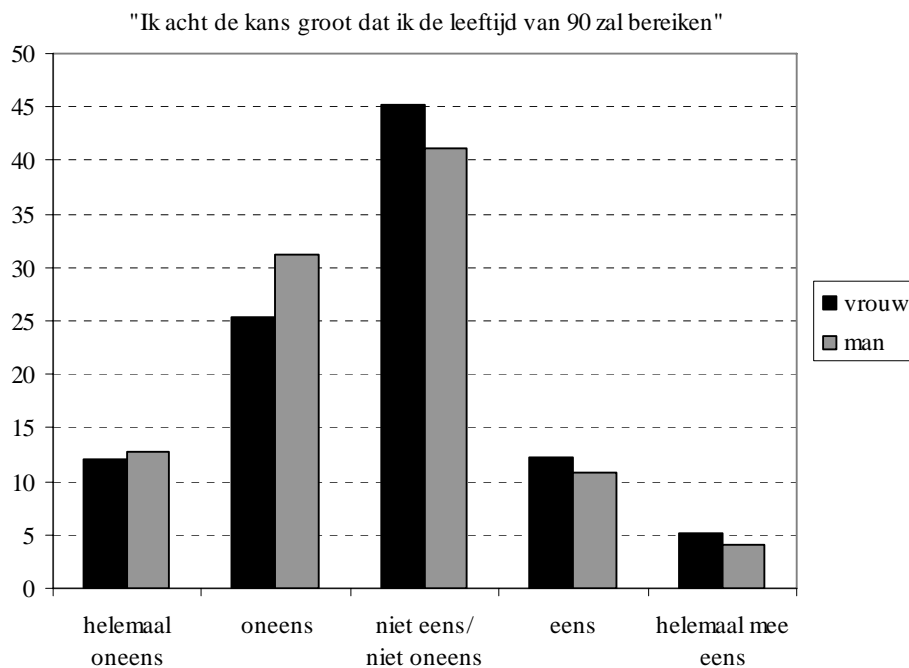
In het onderzoek is aan werknemers gevraagd hoe groot zij de kans inschatten om 75 jaar te worden (*figuur 3.3*), en ook of zij het aannemelijk achten dat zij de leeftijd van 90 jaar zullen bereiken (*figuur 3.4*). *Figuur 3.3* maakt duidelijk dat het merendeel van de werknemers positief is over de kans om 75 jaar of ouder te worden. Slechts 8 procent acht die kans (heel) klein. Dit spoort —althans voor mannen— aardig met de daadwerkelijke overlevingskansen die kunnen worden berekend op basis van sterftetafels. Op basis van de tafels van 2006 hebben mannen van 55 jaar een kans van 65 procent om 75 jaar worden; voor vrouwen ligt die kans op 85 procent.

Figuur 3.3. Inschatting levensverwachting tot 75 jaar, 2001 mannen versus vrouwen (%)

Over de kans om zeer oud te worden is men —zoals te verwachten— iets minder positief. Ongeveer 15 procent van de ondervraagden is het eens met de stelling “Ik acht de kans groot dat ik de leeftijd der zeer sterken (90 jaar of ouder) zal bereiken.” Als we dit confronteren met de op basis van de sterftetafels berekende kans van een 55-jarige om 90 te worden, blijken de verschillen tussen mannen (met een berekende kans van 10%) en vrouwen (met een berekende kans van 35%) in werkelijkheid veel groter te zijn dan in ons onderzoek wordt gevonden. Dit zou erop kunnen duiden dat vooral vrouwen geneigd zijn hun eigen levensverwachting te onderschatten.

In de politieke discussie rondom stoppen met werken wordt bij herhaling verwezen naar de sterke stijging die de levensverwachting heeft doorgemaakt sinds de invoering van de AOW in 1957. Er bestaat een duidelijke roep om de pensioenleeftijd meer in lijn te brengen met de gestegen levensverwachting. De resultaten van dit onderzoek maken duidelijk dat bij werknemers zelf levensverwachting ook een rol speelt bij de uittredebeslissing. Er is meer

Figuur 3.4. Inschatting levensverwachting tot 90 jaar, 2001 mannen versus vrouwen (%)



belangstelling voor langer doorwerken naarmate men verwacht ouder te worden. Wanneer de levensverwachting verder stijgt kan dat dus een positief effect hebben op de arbeidsparticipatie van ouderen.

3.4. Werksituatie

Een belangrijke prikkel om langer door te werken kan worden herleid tot de werksituatie. Ontevredenheid met het werk en de werkomgeving maakt de drang om het werk en de organisatie de rug toe te keren groter. Werknemers hebben in de loop van de tijd steeds meer oog gekregen voor de intrinsieke waarde van werk: werk moet niet alleen financieel de moeite waard zijn, maar het moet ook interessant, gevarieerd en uitdagend zijn. Voor slechts een minderheid van de Nederlandse werknemers is werk allen maar een manier van geld verdienen (De Beer, 2001; Van Hoof, 2002).

In dit onderzoek zijn een aantal aspecten van het werk met uittredingsintenties en -gedrag in verband gebracht. Deze aspecten hebben enerzijds te maken met

de mate waarin het werk als belastend wordt ervaren, anderzijds met de mate waarin het werk bevrediging en ontplooiingsmogelijkheden biedt. Bij de belastende werkzaamheden is gekeken naar de fysieke belasting, de werkdruk en de flexibiliteit die werknemers hebben om de belasting te verminderen door het werk te onderbreken, een dag vrij te nemen etc. Bij de belonende aspecten van het werk is onderscheid gemaakt naar de intrinsieke beloning die werknemers zelf ervaren in termen van uitdagend werk en naar hoe men wordt gewaardeerd door de leidinggevende. Uitdaging, werkdruk en waardering door de leidinggevende lijken in het kader van de uittredingsbeslissing het meest relevant.

In hoe de werksituatie wordt ervaren vinden we grote verschillen tussen werknemers. Van de ondervraagde werknemers vindt een kwart het werk weinig uitdagend en voor 30 procent is het werk routine geworden. Aan de andere kant geeft de helft aan juist veel uitdagende taken te hebben. Uitdaging in het werk hangt sterk samen met het functieniveau. Hoe hoger de functie hoe minder routinematig het werk en des te meer uitdaging. Opvallend is de geringe mobiliteit van veel werknemers. De helft van de ondervraagden zit tien jaar of langer op dezelfde functie. Thijssen (1992) spreekt in dit verband wel van *ervaringsconcentratie*, een zich steeds verder bekwamen op een steeds smallere strook van het eigen functie- of ervaringsgebied met alle risico's van dien, waaronder het uitgekeken raken op de functie. Opvallend is dat we vooral een sterke relatie vinden tussen het aantal jaren dat de functie wordt uitgeoefend en gebrek aan uitdaging bij werknemers die functioneren op universitair niveau. De tweede belangrijke determinant van uittreden betreft een te hoge werkdruk. Bijna één op elke vijf ondervraagde werknemers heeft er vaak problemen mee. Veel meer ondervraagden klagen dat de hoeveelheid werk soms te groot is om alles goed te kunnen doen (50%) of dat de werkdruk tot spanningen leidt (33%). In tegenstelling tot uitdaging in het werk constateren we bij werkdruk geen verband met het functieniveau. Uitdagend werk zonder een al te hoge werkdruk is een belangrijke voorwaarde voor tevredenheid onder oudere werknemers.

Box 3.3. Kwaliteitsaspecten van het werk

Kwaliteitsaspecten van het werk verschillen sterk naar het niveau van de functie zoals blijkt uit onderstaand staatje. Voor een drietal functieniveaus is de gemiddelde score berekend op achtereenvolgens Uitdaging in het werk, Werkdruk en Flexibiliteit in werktijden. Een waarde van 1 duidt daarbij op een zeer lage score, terwijl 5 de maximum waarde is. Ook is voor elk functieniveau aangeven welk deel van de werknemers fysiek zwaar werk heeft. Onder 'laag functieniveau' wordt hier verstaan een functie waarvoor thans ten hoogste een mavo-opleiding wordt vereist. Onder 'midden' een functieniveau waarvoor thans mbo of havo/vwo wordt vereist. Onder 'hoog' wordt verstaan een functieniveau waarvoor minimaal hbo- of universitaire opleiding is vereist.

	Laag	Midden	Hoog	Totaal
Uitdaging in werk	2,7	3,2	3,7	3,4
Werkdruk	2,9	2,8	2,9	2,9
Flexibiliteit werk	3,2	3,5	4,0	3,7
Fysiek zwaar werk (%)	39	25	11	21

Binnen het geheel van werkgerelateerde factoren is het belang van flexibiliteit bij de verklaring van uittreding gering. Dit zou kunnen betekenen dat de huidige flexibiliteit nog lang niet tegemoet komt aan de wensen die bij werknemers leven; om langer door te werken zou de flexibiliteit dan nog veel groter moeten worden. Het zou evenwel ook kunnen betekenen dat introductie van meer flexibiliteit in de combinatie werk- vrije tijd, zonder aanpassing van het werk slechts een zeer bescheiden invloed zal hebben op de keuze van werknemers al dan niet uit te treden. Het ontbreken van flexibiliteit lijkt in de door ons onderzochte groep werknemers in ieder geval niet het grootste knelpunt. Meer dan tachtig procent van de ondervraagden geeft aan zonder dat lang van tevoren aan te kondigen vrij te kunnen nemen; één op elke vijf geeft daarentegen aan het lang van tevoren te moeten regelen als men een paar vrije dagen willen opnemen. Tachtig procent van de ondervraagden geeft aan gemakkelijk later te kunnen beginnen met werk of juist eerder weg te kunnen en één op de drie kan thuis of telewerken. Ook geeft negen van de tien ondervraagden aan zeer flexibel (35%) of tamelijk flexibel (57%) te zijn in het werk wanneer zich onverwachte familieomstandigheden (bijvoorbeeld zieke echtgenoot of ouder) voordoen.

Box 3.4. De rol van de werksituatie

Als je je hele leven hebt lopen sjouwen, ben je blij dat je de kans hebt gekregen om er vervroegd uit te kunnen (kantinemedewerkster, 62 jaar).

Als gevolg van de vele reorganisaties gedurende de afgelopen tien jaar, ben ik totaal niet meer geïnteresseerd in de organisatie waar ik werk, maar alleen nog maar in mijn werk. Ik zal vervroegd uittreden zodra de kans zich voordoet (projectleider rijksoverheid, 57 jaar).

Ik ben eerder gestopt met werken vanwege een arbeidsconflict (douanemedewerker, 61 jaar).

Mijn belangrijkste reden om te stoppen was de gigantische druk/stress die de dagelijkse werkzaamheden met zich meebrachten (IT-specialist, 57 jaar).

Ik heb 43 jaar gewerkt. Ik heb saai en eentonig werk. Binnen twee streepjes moet je je werk afhebben. Ik moet nog 3½ jaar (banketbakker, 59 jaar).

Mijn werkgever doet totaal geen moeite om het werk aantrekkelijk te houden (wetenschappelijk medewerker, 55 jaar).

Ik ben een doorsnee ambtenaar. Moe van alle reorganisaties. Er is er weer een op komst. Als het aan mij lag mogen ze dus zeggen: je mag met ontslag (ambtenaar, 55 jaar).

Ik heb gebruik gemaakt van de Remkes regeling. Ik zou niet zeggen dat ik er normal gesproken ook wel gebruik van zou hebben gemaakt, maar een ernstig conflict op mijn werk heeft de keuze om te stoppen bespoedigd (hoofd opleidingen, 57 jaar).

Een aantal jaren geleden kon ik eruit met 57½ en 73 procent loon. Nu moet ik langer doorwerken en veel te hoge werkdruk (medewerkster klantenservice, 56 jaar).

Als je in zo'n luxe stoel zit als die 'volksvertegenwoordigers' in de Tweede Kamer dan kun je het makkelijk tot je 80^{ste} volhouden. Maar als je 40 jaar in een fabriek in ploegen hebt gewerkt of in de bouw dan ben je blij dat je nog maar een paar jaar moet (fabrieksarbeider, 65 jaar).

Eén van de belangrijkste factoren bij de verklaring van uittredingswensen is de waardering door de direct leidinggevende. Werknemers die het idee hebben dat uitstel van het moment van uittreden door hun leidinggevende wordt gewaardeerd willen *later* stoppen met werken dan degenen die het idee hebben dat het de leidinggevende onverschillig laat. Dat laatste is juist de realiteit voor velen. Een meerderheid van de ondervraagden in elk van de betrokken organisaties had op het eerste meetmoment in 2001 te maken met een leidinggevende die het allemaal niet zoveel uitmaakt. Gevraagd naar wat de leidinggevende ervan zou vinden als door de werknemer tot 65 jaar zou worden

doorgewerkt, antwoordt ruim 20 procent ‘tamelijk prettig’ en ongeveer één op de acht werknemers dat de leidinggevende dat ‘heel prettig zou’ vinden. Meer dan de helft van de werknemers denkt dat het de leidinggevende weinig uitmaakt. Voor werknemers die zowel in 2001 als in 2007 nog werkzaam waren is nagegaan of we verschuivingen in de gepercipieerde houding van de chef kunnen waarnemen. Daarbij hebben we onderscheid gemaakt naar het functieniveau van de werknemer. *Tabel 3.9* laat zien dat tussen 2001 en 2007 nog maar weinig verandering is waar te nemen. Voor beide jaren geldt dat het de leidinggevende allemaal niet zoveel uitmaakt of werknemers nu langer blijven werken of niet. Opvallend daarbij zijn ook de geringe verschillen tussen de functieniveaus. De steun voor langer doorwerken is voor de hogere functieniveaus weliswaar groter, maar ook voor de hogere functieniveaus komt onverschilligheid van de leidinggevende ten aanzien van langer werken het meeste voor.

Hoewel de houding van de leidinggevende een rol speelt bij de besluitvorming ten aanzien van stoppen versus langer doorwerken, lijkt de leidinggevende zélf zich hier nauwelijks van bewust. De leidinggevende beschouwt pensionering doorgaans als een privé aangelegenheid waarin hij/zij hooguit een faciliterende rol heeft. Het gevoel van waarde te zijn voor het bedrijf uitgedrukt in een persoonlijk beroep op de werknemer om pensionering uit te stellen lijkt een krachtige stimulans te vormen om langer door te werken. Dit blijkt ook uit de ervaringen van degenen die inmiddels het arbeidsproces hebben verlaten. Aan hen is gevraagd wat zij zouden hebben gedaan als hen door de leidinggevende was verzocht het moment van stoppen met werken een jaar uit te stellen. Niet minder dan één derde zou er (waarschijnlijk of zeker) nog een jaar aan hebben vastgeplakt als de leidinggevende daarom zou hebben gevraagd. Het gaat hierbij nadrukkelijk niet alleen om werknemers die deels gedwongen stopten met werken, maar ook om mensen die aangaven volledig vrijwillig met werken te zijn gestopt. De kans dat werknemers wordt gevraagd langer door te werken neemt toe met het functieniveau en ook de kans dat zo’n verzoek door de werknemer wordt gehonoreerd (zie *figuur 3.5*). Hier moet echter wel in herinnering worden geroepen dat werknemers in dit onderzoek in veel gevallen eerder zijn uitgetreden dan zij zelf in een eerder stadium van plan waren.

Tabel 3.9. Steun van de leidinggevende voor doorwerken tot 65 jaar naar functieniveau in 2001 en 2007, (N = 628)

	2001				2007			
	Laag	Midden	Hoog	Totaal	Laag	Midden	Hoog	Totaal
Wat zou uw chef/leidinggevende ervan vinden als u tot uw 65^{ste} zou doorwerken?								
Tamelijk/heel vervelend	9	4	4	5	13	9	9	10
Maakt niet zoveel uit	62	58	60	60	59	59	49	54
Tamelijk/heel prettig	29	38	36	35	28	32	42	36
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	120	206	301	627	122	201	305	628

Noot: Tabel heeft betrekking op personen die zowel in 2001 als in 2007 werkten.

Box 3.5. De rol van de leidinggevende

Mijn chef zei, ik zie al te veel grijze haren achter de toonbank (voormalig verkoopster, 62 jaar).

In mijn opinie wil de Rijksoverheid helemaal geen oudere werknemers. Ze praten er veel over, maar doen er niets mee (gevangenbewaarder, 61 jaar).

Het steekt mij nog altijd dat mijn hoogste baas mij vroeg om tot mijn 65^{ste} te werken en mij nog geen half jaar later meedeelde dat de regering had besloten oudere ambtenaren te laten afvloeien. Met 61 jaar kon ik de deur achter mij sluiten, het was binnen twee weken geregeld (communicatiemedewerker, 63 jaar).

Mijn werkgever interesseert het totaal niet of iemand wel of niet langer blijft werken (ambtenaar, 63 jaar).

Er wordt aangenomen dat je toch wel weg wilt (voormalig bode, 62 jaar).

Ik geloof niet in langer doorwerken, omdat overal om mij heen ouderen worden weggestuurd bij reorganisaties (voormalig ict-architect, 58 jaar).

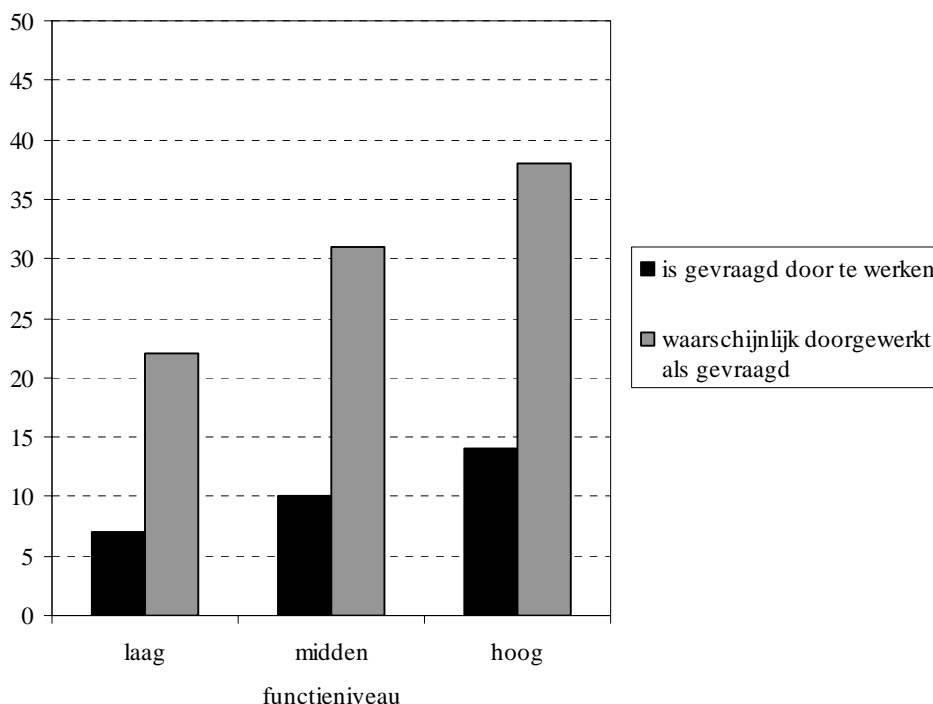
Werkgevers vinden werknemers vanaf 55 jaar stokoud (voormalig personeelsadviseur, 55 jaar).

3.5. Thuisituatie

De beëindiging van de arbeidscarrière gaat doorgaans gepaard met een verschuiving van de aandacht naar de partner, gezin en vrienden. Hobby's die op de achtergrond waren geraakt komen weer in beeld. Waar de hiervoor besproken factoren werk en gezondheid veelal worden geschaard onder de zogenaamde pushfactoren (werknemers kiezen voor stoppen met werken om onaangename belasting te verminderen), kunnen de thuisituatie en de behoefte aan vrije tijd worden gerekend tot de zogenaamde pullfactoren; het werk mag misschien nog wel leuk zijn, maar de alternatieve mogelijkheden die in beeld komen wanneer met werken wordt gestopt zijn nog aantrekkelijker.

Onder de in 2001 ondervraagde oudere werknemers waren er maar weinig die echt opzagen tegen de tijd dat ze niet meer zullen werken. Al naast hun huidige werk is bijna driekwart van de ondervraagden actief in hobby's die erg belangrijk voor hen zijn. Meer dan de helft is lid van één of meer (gezelligheids)verenigingen of sportclubs en één op elke vijf ondervraagden is het laatste jaar met geheel nieuwe vrijetijdsbestedingen begonnen. Angst voor verveling is doorgaans niet de grootste bron van zorg; slechts tien procent van de werknemers verwacht problemen met het vinden van bezigheden of besteding

Figuur 3.5. Gevoeligheid van werknemers voor langer doorwerken naar functieniveau in 2001 (%)



van de gemeenschappelijke vrije tijd met de partner. Angst voor verveling is overigens wel een belangrijke factor in het uittredeproces. Werknemers die bang zijn dat ze zich na uittrede erg zullen vervelen hebben veel minder belangstelling voor vervroegde uittreding en stoppen ook daadwerkelijk later. Van degenen die stopten met werken geeft vijf procent aan zich vaak te vervelen. Zes procent mist een levensinvulling of een doel in het leven.

Een centrale factor in de thuissituatie is steun van de partner. Dat impliceert dat het van belang is hoe de (huwelijks)partner aankijkt tegen het stoppen met werken. Als de werknemer een partner heeft die het nog helemaal niet ziet zitten dat de werknemer met pensioen gaat, dan is de geneigdheid van de oudere werknemer om langer door te werken veel groter dan wanneer de partner enthousiast is over stoppen met werken. Dit bleek ook duidelijk uit de analyses aan het begin van dit hoofdstuk. Ook in het uiteindelijke uittredingsgedrag speelt de partner een grote rol.

Box 3.6. Partners over stoppen met werken

Als het niet ten koste van de gezondheid van mijn man gaat vind ik het fijn als hij zo lang mogelijk doorgaat met werken (partner van veiligheidsmedewerker, 60 jaar).

Doorwerken tot 65 jaar legt grote negatieve druk op mijn partner en mij. Na 40 jaar is het wel genoeg geweest (partner van ambtenaar rijksoverheid, 57 jaar).

Ik ben een beetje bang dat mijn man zich na het pensioen gaat vervelen, wat mij ook weer afremt (partner van marktonderzoeker, 57 jaar).

Aangezien ik al 20 jaar kanker heb wil ik graag nog samen met mijn man genieten van ons gewone leven in pensioen (partner van productieleider, 59 jaar).

Voor de gezondheid van mijn man was het veel beter om veel eerder te stoppen met werken (partner van administratief medewerker, 58 jaar).

Als het niet ten koste van de gezondheid van mijn man gaat vind ik het fijn als hij zo lang mogelijk doorgaat met werken (partner van IT-specialist, 58-jaar).

Omdat stoppen met werken grote consequenties (positief of negatief) heeft voor de partnerrelatie (Szinovacz en Davey, 2005) en de besteding van de tijd die men samen doorbrengt, hebben de meeste partners er nogal uitgesproken ideeën over (zie *tabel 3.10*). Verreweg de meeste partners keken —bij ondervraging in 2001— uit naar het moment dat hun man of vrouw niet meer zou werken. Er is weinig steun voor doorwerken tot 65 jaar. Ruim 70 procent van de partners zou dat vervelend vinden. Het valt daarbij op dat mannen de (vervroegde) pensionering van hun vrouw meer aanmoedigen dan vrouwen de pensionering van hun man. Partners die zelf (nog) werkzaam zijn staan overigens minder negatief tegenover langer doorwerken.

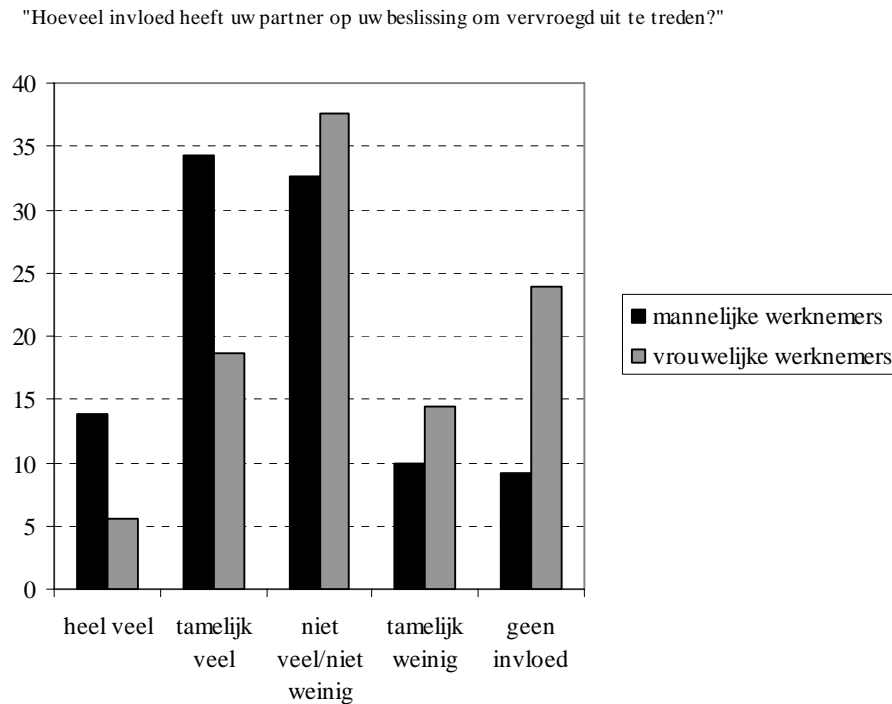
Het is natuurlijk de vraag in hoeverre de beïnvloeding als een heel bewust proces kan worden gekenschetst. Om daar een beeld van te krijgen is aan werknemers gevraagd in hoeverre de partner een rol speelt in hun beslissingsproces aangaande vervroegd stoppen met werken. Er van uitgaande dat de meeste mensen de neiging zullen hebben zich als onafhankelijke individuen te presenteren die in hoge mate zelf verantwoordelijk zijn voor de belangrijke keuzes in het leven, zijn de gevonden percentages in *figuur 3.6* hoog. Bijna de helft van de mannelijke en ruim een derde van de ondervraagde vrouwelijke werknemers geeft aan dat hun partner veel of zelfs heel veel invloed

Tabel 3.10. Steun van de partner van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor stoppen met werken, cq. doorwerken tot 65 jaar, 2001

	Partners van mannelijke werknemers	Partners van vrouwelijke werknemers
Hoe kijkt u aan tegen de tijd dat uw man/vrouw niet meer zal werken?		
Positief, ik kijk ernaar uit	43	64
Gemengde gevoelens, maar voornamelijk positief	52	35
Gemengde gevoelens, maar voornamelijk negatief	3	1
Negatief, ik zie er tegenop	1	--
Totaal	100	100
Hoe zou u het vinden als uw man/vrouw tot zijn/haar 65^{ste} zou doorwerken?		
Heel prettig	2	1
Tamelijk prettig	4	1
Maakt niet zoveel uit	23	19
Tamelijk vervelend	27	19
Heel vervelend	43	60
Totaal	100	100
N =	1.050	286

heeft op hun beslissing over uittreden. Frappant is dat de cijfers de suggestie wekken dat vrouwen bij hun beslissing onafhankelijker opereren dan mannen. Hierover kan het volgende worden opgemerkt. In de eerste plaats hadden de meeste mannen (95%) op het moment van ondervraging een voltijdbaan tegen ongeveer een kwart van de vrouwen. De consequenties van stoppen met werken voor het huishouden zijn bij een werknemer die voltijds werkt waarschijnlijk groter dan in het geval van een werknemer die in een kleine deeltijdbaan werkzaam is. Ook de financiële consequenties voor het huishouden zijn in het laatste geval kleiner. Hoe geringer de consequenties voor anderen, des te individueler de beslissing kan zijn. Overigens kan het ook zo zijn dat de werkende vrouwen tot een relatief onafhankelijke geëmancipeerde groep behoren. Van Solinge en Fokkema (2000) hebben laten zien dat het merendeel van de vrouwen die op gevorderde leeftijd actief zijn op de arbeidsmarkt tevens vrouwen zijn die zijn blijven werken na het huwelijk en het krijgen van kinderen. Deze groep van vrouwen week daarmee af van het destijds nog tamelijk sterk geldende 'standaardpatroon', dat inhield dat je stopte met werken als je trouwde en kinderen kreeg.

Figuur 3.6. Invloed van de partner op de uittredebeslissing, uitgesplitst naar mannelijke en vrouwelijke werknemers van 50 jaar en ouder (N = 1.461 (%))



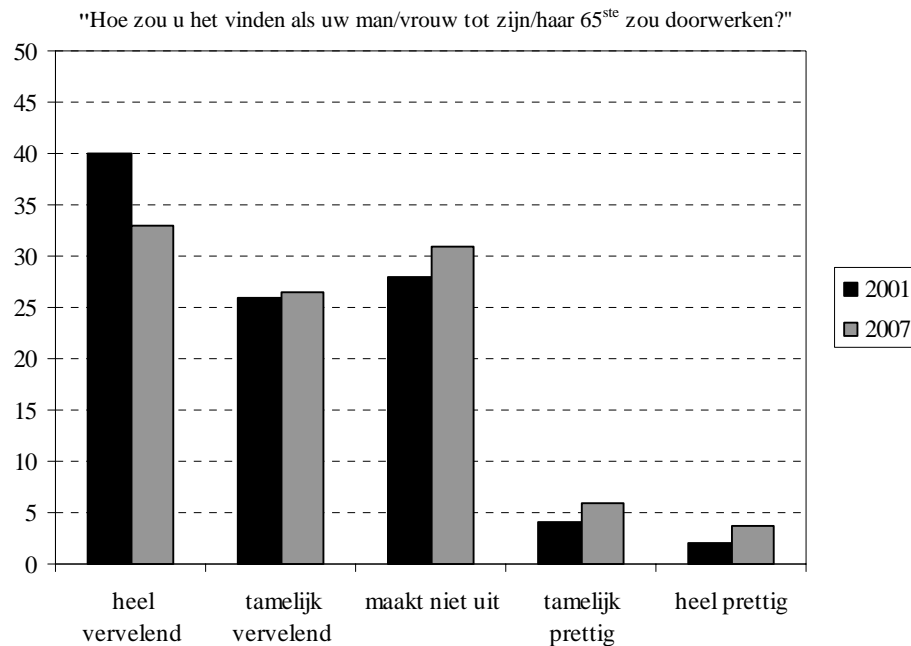
De grote rol die de (huwelijks)partner speelt in het uittredeproces van werknemers roept niet alleen de vraag op welke overwegingen bij partners een rol spelen om langer door werken te ontmoedigen. Het roept ook de vraag op of de pensionering de partner uiteindelijk wel zo goed bevalt als men van tevoren verwachtte. De gegevens van ons tweede meetmoment laten zien dat het aantal partners dat uitreden heeft aangemoedigd, maar waarbij het uiteindelijk minder goed bevalt dan verwacht nogal gering is. Slechts vier procent van degenen die positief stonden ten opzichte van uitreden geven aan dat het uiteindelijk nogal is tegengevallen. Van degenen die positief stonden ten opzichte van langer doorwerken is het overeenkomstige aandeel ruim een kwart. Vervroegde uittrede wordt door de huwelijkspartner minder ondersteund wanneer er nog financieel afhankelijke kinderen zijn en als de partner zelf ook werkt. Het aantal gemeenschappelijke hobby's hangt positief samen met de steun van de partner voor uittrede. Ook is de ondersteuning voor uittrede geringer als negatieve gevolgen voor de huwelijksrelatie worden verwacht. Over het algemeen verwachten maar weinig partners (nl. 10%) hier overigens problemen mee. De

allerbelangrijkste factor is echter gezondheid. Ruim 40 procent van alle partners meent dat uittreding goed is voor de gezondheid van de werknemer en dit blijkt van grote invloed op de mate waarin stoppen met werken wordt aangemoedigd of juist wordt ontmoedigd. Wanneer de partner het idee heeft dat stoppen met werken goed is voor de gezondheid, dan wordt uittreding vaak van harte ondersteund.

In Nederland heeft het tweeverdienerschap inmiddels het kostwinnersmodel verdrongen. Hoewel dat in mindere mate geldt voor de oudere generaties werknemers, zien we onder hen ook aanzienlijke verschuivingen. Door de stijgende arbeidsparticipatie van vrouwen zal het steeds vaker voorkomen dat op oudere leeftijd beide partners actief zijn op de arbeidsmarkt. Een meer gebalanceerde rolverdeling tussen mannen en vrouwen heeft mogelijk tot gevolg dat de druk van de niet-werkende partner op de werknemer om vervroegd te stoppen met werken afneemt. Aan de andere kant krijgen steeds meer koppels te maken met afstemmingsproblemen. In relaties waarin beide partners een baan hebben vormt de vraag of en hoe beide partners gelijktijdig met werken kunnen stoppen een belangrijk onderwerp van gesprek. Een situatie waarin één partner gestopt is met werken terwijl de andere partner nog werkt, wordt over het algemeen als onwenselijk ervaren. Over de mate waarin werknemers hun uittreden vervroegen dan wel uitstellen in reactie op de loopbaan van de partner is vooralsnog weinig bekend, maar dit vormt wel een interessant thema voor de toekomst.

Ook in het denken over ouderen en arbeid zijn de afgelopen jaren aanzienlijke verschuivingen opgetreden. De politiek is de strijd aangegaan met de cultuur van vervroegde uittreding en het stimuleren van langer doorwerken is een belangrijke doelstelling van het Kabinet Balkenende IV. Al eerder (in hoofdstuk 2) zagen we bij werknemers een lichte toename van de belangstelling voor langer doorwerken. Ook bij partners zien we op dit terrein een lichte verschuiving optreden. *Figuur 3.7* toont de steun voor langer doorwerken van partners van die werknemers die zowel in 2001 als in 2007 werkten. De resultaten maken duidelijk dat die steun licht is toegenomen tussen 2001 en 2007.

Figuur 3.7. Steun voor langer doorwerken in 2001 en 2007 (N = 570 partners van werknemers die in 2001 én 2007 werkzaam waren) (%)



Het mag dan lijken dat er langzaam barstjes verschijnen in het verzet van het thuisfront tegen een langer verblijf op de arbeidsmarkt, het is nog niet gezegd dat een verdere steun voor langer doorwerken na 65 in het verschiet ligt. Uit de uitkomsten van de simulatieanalyse in het begin van dit hoofdstuk werd duidelijk dat bij volle steun van de partner voor langer doorwerken de geplande pensioenleeftijd twee jaar hoger uitvalt. Of de partner daartoe makkelijk is te bewegen is een ander verhaal. Slechts negen procent van de partners gaf bij de laatste peiling aan positief te reageren op een mogelijk verzoek van de organisatie om er nog een jaar aan vast te knopen. Partners lijken duidelijk minder gevoelig voor de waardering die van een dergelijk verzoek uitgaat dan de werknemer zelf. Hoe groot het netto effect van de krachten van organisatie en thuisfront uiteindelijk uitvalt valt moeilijk precies te voorspellen.

3.6. Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk hebben we de belangrijkste determinanten van al dan niet langer door werken onder de loep genomen. De gepresenteerde analyses laten zien dat pensionering niet alleen wordt beïnvloed door individuele factoren maar dat ook de sociale omgeving hierop van invloed is. Hieronder vatten we de belangrijkste bevindingen kort samen.

- Financiële prikkels vergroten de kans op langer doorwerken. Hoe lager de pensioenuitkering als percentage van het laatstverdiende loon des te later gaat men met pensioen. Een goede vermogenspositie vermindert de kans dat langer wordt doorgewerkt. Een pensioengat vergoot de kans op langer doorwerken. Wanneer werknemers worden geconfronteerd met enkele beleidsscenario's doen de antwoorden vermoeden dat werknemers veel gevoeliger zijn voor een achteruitgang van de pensioenuitkering dan voor een financiële bonus die langer werken belooft.
- Gezondheidsproblemen belemmeren langer doorwerken. Opvallend is dat veel werknemers —ook degenen zonder gezondheidsproblemen— het idee hebben dat stoppen met werken hun gezondheidstoestand zal verbeteren. Voor werknemers in fysiek zware beroepen lijken gezondheidsproblemen na pensioen ook duidelijk te verminderen.
- Langer leven, langer werken. Gevoed door de discussies over pensioenleeftijd en levensverwachting zijn we nagegaan in hoeverre werknemers een dergelijk verband ook leggen voor hun eigen leven. Dit lijkt zeker het geval. Het idee dat er mogelijk weinig jaren resteren als gepensioneerd vergroot de populariteit van een vroeg vertrek van de arbeidsmarkt.
- Op de werkvloer is waarden belangrijker dan ontlasten. Uitdagend werk in een werkomgeving die langer doorwerken toejuicht vormt een belangrijkere impuls voor langer werken dan het verminderen van belasting en meer flexibiliteit in werktijden. Een te hoge werkdruk belemmert langer doorwerken. Opvallend is dat werknemers die gebruik maken van seniorenregelingen eerder wensen uit te treden dan werknemers die hier geen gebruik van maken. Als zodanig worden deze regelingen dus meer gebruikt om de totale arbeidscarrière te verkorten dan om de loopbaan te verlengen.
- Een (huwelijks)partner die doorwerken aanmoedigt vormt een van de belangrijkste impulsen voor een later moment van pensioneren. De steun van partners voor langer werken blijft evenwel vooralsnog gering.

4. Werken na uittreding

In de vorige hoofdstukken hebben we gezien hoe pensioneringsplannen en -gedrag samenhangen en welke factoren werknemers aanzetten tot langer werken. We stelden vast dat werknemers in de onderzochte periode massaal eerder dan men van plan was gebruik hebben gemaakt van een uittredingsregeling. Het voorliggende hoofdstuk gaat over de periode in het leven van een werknemer die volgt op deze uittreding. Dat is een periode waarin de werknemer en de eventuele partner voor de uitdaging staan om zich aan te passen aan een leven waarin werk niet langer de hoofdrol speelt. We zijn daarbij niet alleen geïnteresseerd in hoe makkelijk of moeilijk aanpassing aan de nieuwe status verloopt en of we eventuele verandering in het welbevinden kunnen vaststellen (paragraaf 4.1), maar vooral ook in de vraag welke rol betaalde arbeid nog speelt nadat men eenmaal is uitgetreden. De relatief riant uittredingsmogelijkheden die voor werknemers in de waargenomen periode beschikbaar waren maakt dat er wellicht voor weinig mensen een sterke financiële noodzaak is om zich weer op de arbeidsmarkt te begeven. Dat wil nog niet zeggen dat personen die gebruik hebben gemaakt van de beschikbare uittredingsmogelijkheid zich volledig van de arbeidsmarkt afkeerden. De paradoxale situatie doet zich voor dat uittredingsmogelijkheden de weg openden voor individuele werknemers om nieuwe carrière-initiatieven te ontplooien, bijvoorbeeld door het starten van een eigen bedrijf of nog tijdelijk bij een andere werkgever aan de slag te gaan. In welke mate er sprake is van een dergelijke *second career* en de vraag welke factoren hierop van invloed zijn staat centraal in paragraaf 4.2 van dit hoofdstuk. We kijken daarbij niet alleen naar de degenen die met succes een doorstart op de arbeidsmarkt hebben gemaakt, maar ook naar degenen die tevergeefs naar werk hebben gezocht. In paragraaf 4.3 gaan we dieper in op de positie van vervroegd gepensioneerden die niet langer op een of andere manier actief zijn op de arbeidsmarkt. Hoe groot is inmiddels hun afstand tot de arbeidsmarkt geworden? Is men nog te verleiden tot enigerlei vorm van betaalde arbeid en wat is daar dan voor nodig? We beginnen dit hoofdstuk evenwel met een beschrijving van aanpassing en welbevinden nadat men gebruik maakte van een (pre)pensioenregeling.

4.1. Aanpassen aan een nieuwe levensfase

Het is nog niet zo lang geleden dat stoppen met werken —zeker als dat vroegtijdig gebeurde— als een negatieve, stressvolle gebeurtenis werd beschouwd, met alle consequenties van dien voor iemands welbevinden (Bijsterveld, 1995). Tot in de jaren zestig werd er op deze wijze tegen de pensionering aangekeken. Sindsdien is de welstand van gepensioneerden sterk gestegen en zijn de mogelijkheden voor een (actieve) levensinvulling na pensioen enorm toegenomen (Smolenaars, 2000). Mede hierdoor is de beeldvorming rond stoppen met werken de afgelopen decennia grondig gewijzigd en wordt in de media het leven van een vervroegd pensioen als een aantrekkelijk perspectief gepresenteerd. Het ‘Zwitserlevengevoel’ als synoniem voor het financieel onbezorgd genieten van een vervroegd pensioen werd een begrip in Nederland. In deze paragraaf gaan we na in hoeverre dit een correct beeld is van de ervaringen van werknemers die —al dan niet gedwongen— gebruik hebben gemaakt van een VUT- of (pre)pensioenregeling. Wij stellen ons de vraag hoe de aanpassing aan een nieuw leven zonder werk verliep en in hoeverre men tevreden is met ‘het nieuwe leven’. Wat zijn de grootste nadelen van de nieuwe status? Wat mist men? Heeft men een nieuwe levensinvulling kunnen vinden, en op welk terrein ligt die?

Stoppen met werken markeert in vele opzichten de start van een nieuwe levensfase waarin het werk niet meer de hoofdrol speelt. Het vertrouwde ritme van het werk valt weg. Naast het afscheid nemen van het werk, dat gepaard kan gaan met gevoelens van rouw en verlies, is er de uitdaging om op zoek te gaan naar een nieuwe levensinvulling. Dat betekent het leven herinrichten en andere patronen ontwikkelen. Samen met de partner, of alleen. Hoe groot is die omschakeling en hoe snel is men gewend? Uit het onderzoek blijkt dat de overgang van werk naar (pre)pensioen betrekkelijk weinig problemen opleverde voor het merendeel van de werknemers. Bijna 60 procent had (erg) weinig moeite met de aanpassing aan de nieuwe situatie. Bijna driekwart van de werknemers die met (pre)pensioen gingen was binnen een half jaar gewend (*tabel 4.1*). De snelheid waarmee men gewend is aan de nieuwe situatie is opmerkelijk als die wordt afgezet tegen de duur van de arbeidsloopbaan. Die was voor mannen gemiddeld bijna 40 jaar, voor vrouwen in ons onderzoek circa 34 jaar. Kennelijk verloopt de overgang van werk naar (pre)pensioen voor de meeste werknemers vrij vloeiend. Hierbij speelt ongetwijfeld een rol dat in de

Tabel 4.1. Aanpassing aan en tevredenheid met pensionering, naar mate van vrijwilligheid van de uittredebeslissing (N = 962)

	Stoppen met werken was...		
	Vrijwillig	(deels) onvrijwillig	Totaal
Hoeveel moeite heeft u ermee gehad om zich aan te passen aan een leven zonder werk?			
(erg) veel	13	29	18
niet veel/niet weinig	20	28	23
(erg) weinig	67	43	59
Totaal	100	100	100
Hoe lang heeft het geduurd voor u gewend was aan een leven zonder werk?			
Minder dan een maand	44	31	40
Tussen één maand en een half jaar	33	26	31
Tussen een half jaar en een jaar	14	18	15
Meer dan een jaar	9	25	14
Totaal	100	100	100
Alles bij elkaar genomen, hoe bevalt het u dat u bent gestopt met werken?			
Goed	87	64	80
Redelijk goed	10	21	13
Niet goed	2	16	7
Totaal	100	100	100
Zijn de jaren sinds u gestopt bent met werken beter, ongeveer even goed of slechter dan de twee jaar voor u stopte met werken?			
Beter	60	47	56
Ongeveer even goed	36	40	37
Slechter	4	13	7
Totaal	100	100	100
Cijfer voor tevredenheid (1-10)			
in eerste jaar na pensionering (gemiddeld)	8,0	6,7	7,6
in 2007 (gemiddeld)	8,4	7,5	8,1
N =	664	298	962

laatste fase van de loopbaan bij veel werknemers het accent verschuift van werk naar gezin, familie en hobby's (Henkens en Van Solinge, 2003). Van grote invloed op het verloop van het aanpassingsproces van de ex-werknemer is of

Box 4.1. Aanpassingsproblemen

Het onvrijwillig en plotseling stoppen (moeten) heeft enorme impact op het hele gezin gehad (partner van 60-jarige salesmanager).

Het bedrijf van mijn man is zeer slordig met de werknemers omgegaan. Dit heeft ertoe geleid dat het gewenningsproces zolang duurt. Ze hebben ook de partner naast de werknemer niet zien staan. Afscheid van de werknemer duurde twee uur. Dat was een zeer koude douche (partner van 55-jarige ICT'er).

Ik heb acht à negen maanden nodig gehad om af te kicken. Daarna ging ik het accepteren en geniet je van het idee, 'ik hoef niks meer'. Je kunt doen en laten wat je wilt (62-jarige kantine medewerkster, gestopt op 59-jarige leeftijd).

Ik ben onvrijwillig gestopt vanwege een conflict op het werk. Het gaat nu goed. Ik heb me kunnen aanpassen aan het lagere budget en leren leven met de onrechtvaardigheden van de laatste dienstjaren (61-jarige douanemedewerker, gestopt op 59-jarige leeftijd).

Box 4.2. Wennen aan pensioen: fluitje van een cent?

Gestopt in 2005 op 57-jarige leeftijd. Het is elke dag feest! Genieten! (58-jarige technicus).

Ik ben zeer tevreden met mijn huidige leven en hoop er nog jaren van te kunnen genieten (59-jarige verwarmingsmonteur, gestopt op 56-jarige leeftijd).

Werken was plezierig voor alle twee. Doch geheel vrij zijn en alles zelf kunnen bepalen is nog fijner (partner van 62-jarige verkoopster, die stopte op 60-jarige leeftijd).

Wij genieten dagelijks enorm van het feit dat mijn man niet meer werkt (...). In de praktijk blijkt het nog veel leuker dan wij al dachten. Doen er alles aan om zo gezond mogelijk te blijven (partner van 62-jarige vertegenwoordiger, die stopte op 56-jarige leeftijd).

Hoewel ik altijd mijn hele leven met hart en ziel voor mijn werk heb geleefd valt het me ontzettend mee dat ik gestopt ben. Ik vind elke dag een feest (partner van 62-jarige douaneambtenaar, die stopte op 60-jarige leeftijd).

Het Zwitserleven gevoel: "Komende zomer vertrekken we met de boot naar de Middellandse Zee en zolang we gezond zijn blijven we daar" (60-jarige civiel ingenieur, gestopt op 58-jarige leeftijd).

Sinds mijn man is gestopt met werken, is hij meer ontspannen. We genieten volop van de gewone dagelijkse dingen. Het lijkt wel elke dag zaterdag! (partner van 64-jarige logistiek manager).

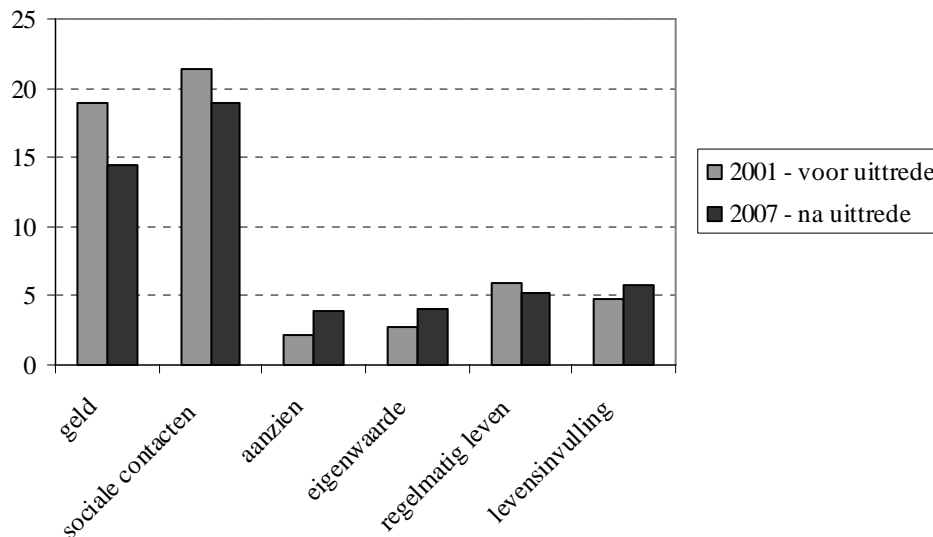
hij/zij het stoppen met werken als vrijwillig dan wel als (deels) onvrijwillig heeft ervaren. Werknemers die onvrijwillig stopten hebben duidelijk meer moeite met aanpassen en ook duurt de gewenning gemiddeld genomen veel langer dan bij mensen die geheel vrijwillig zijn gestopt. Bij onvrijwillig stoppen is vaak sprake van een abrupt vertrek, waarbij er weinig mogelijkheden zijn voor de werknemer (en de partner) om zich voor te bereiden op de nieuwe levensfase.

Uit het onderzoek blijkt voorts dat de ervaringen van de werknemers die met VUT of (pre)pensioen gingen overwegend positief zijn: 80 procent bevalt het bijzonder goed. Slechts zeven procent evalueert de situatie na uittreden negatief. Meer dan de helft (56%) van de werknemers geeft aan dat de jaren na de pensionering beter zijn dan de jaren voorafgaande aan het uittreden. Daarentegen geeft slechts zeven procent aan dat de jaren na pensionering slechter zijn. Ook hier geldt dat controle over het uittredeproces van grote invloed is op het welbevinden van de ex-werknemer. De ervaringen van mensen die onvrijwillig zijn uitgetreden, zijn gemiddeld genomen veel negatiever dan die van de mensen die geheel vrijwillig zijn gestopt. Dat komt ook tot uitdrukking in de waardering van de eigen situatie na pensionering. De groep die onvrijwillig stopte evalueert de situatie direct na pensionering met een 6,7 (op een schaal van 1-10), degenen die vrijwillig stopten met een 8,0. De verschillen tussen beide groepen nemen echter in de loop van de tijd af. In 2007, ten tijde van de tweede onderzoeksrunde, bevalt het uiteindelijk ook de groep die onvrijwillig stopte in meerderheid goed.

Aanpassing aan pensionering is geen individuele aangelegenheid. Ook voor de (huwelijks)partner betekent stoppen met werken een omschakeling. Die partners blijken gemiddeld genomen minder moeite te hebben met de aanpassing aan de nieuwe situatie dan de werknemers zelf. Meer dan de helft geeft aan al binnen een maand gewend te zijn aan de situatie. Tevredenheid met het nieuwe leven is groot. De situatie direct ná de pensionering waarderen de partners gemiddeld met een 7,6; de situatie ten tijde van de tweede onderzoeksrunde wordt gewaardeerd met een 8,2.

Stoppen met werken betekent enerzijds afscheid nemen, maar ook opnieuw beginnen. Afscheid nemen is een proces waarbij de werknemer te maken kan krijgen met gevoelens van rouw en gemis. Wat mensen verreweg het meest missen van hun werk zijn de sociale contacten. Ook de financiële achteruitgang is een belangrijk minpunt blijkens *figuur 4.1*. In deze figuur is naast elkaar weergegeven in hoeverre de ondervraagde werknemers in 2001 bepaalde zaken

Figuur 4.1. Zaken die men (heel) erg denkt te missen als men gestopt is met werken, verwachtingen vóór uittreden en daadwerkelijk gemis na uittrede (N = 1.022) (%)



(heel) erg dachten te gaan missen na uittreden en hoezeer men deze zaken daadwerkelijk (heel) erg mist nu men is gestopt. De cijfers maken duidelijk dat het gemis op veel van de genoemde aspecten kleiner is dan aanvankelijk verwacht. De financiële situatie valt achteraf nog het meest mee. Uitzondering hierop betreffen het verlies van maatschappelijk aanzien, gevoel van eigenwaarde en een levensinvulling. Deze aspecten missen werknemers uiteindelijk meer dan men zich voor uittreden had bedacht.

Stoppen met werken brengt naast verlies ook veranderingen met zich mee die mensen als winst ervaren. *Tabel 4.2* geeft een overzicht van de terreinen waarop die winst vooral ligt. Aan de uitgetreden werknemers is gevraagd welke zaken meer dan wel minder aan bod komen in vergelijking met het vroegere werk. De antwoorden geven inzicht in de aantrekkingskracht die uitgaat van het leven als gepensioneerde. Negatieve aspecten van werk (stress, verplichtingen, eentonigheid), hebben plaatsgemaakt voor positieve zaken, zoals zelf-ontplooiing, creativiteit en ontspanning.

Tabel 4.2. Positieve kanten van het gestopt zijn (N = 1.022 uitgetreden werknemers), (%)

	Genoemd door:
Minder stress	85
Meer in de buitenlucht bezig	82
Minder verplichtingen	62
Meer contact met anderen	56
Meer met de handen bezig	53
Minder eentonig	46
Meer creatieve activiteiten	42
Meer maatschappelijk nuttig	37
Meer nieuwe dingen leren	36

De hier gepresenteerde resultaten maken duidelijk dat de meeste werknemers en partners het leven na uittreding in positieve termen beschrijven. Aanpassing mag dan weliswaar soms enige tijd vergen, vroeg of laat is het overgrote merendeel van de ondervraagden tevreden met de nieuwe levensfase. Dat geldt zelfs voor de mensen die expliciet onvrijwillig zijn uitgetreden. Het vinden van een nieuwe levensinvulling blijkt voor het merendeel van de werknemers niet problematisch. Ruim 90 procent geeft aan daarin geslaagd te zijn. Opvallend is dat éénderde van mening is dat de huidige status meer ontplooiingsmogelijkheden biedt dan het vroegere werk. De gebieden waarop men ontplooiing vindt lopen sterk uiteen. Studie, recreatieve activiteiten (reizen, sport etc.) en vrijwilligerswerk gooien hoge ogen. Dat roept de vraag op of er nog plaats is voor betaalde arbeid als men eenmaal (vervroegd) is uitgetreden.

4.2. Uittreden en doorstarten

Welke rol speelt arbeid nog na uittreding? Daarover wil deze paragraaf meer duidelijkheid bieden. Betekent gebruik maken van een uittredingsregeling dat het vizier van de arbeidsmarkt wordt afgewend, of opent het juist mogelijkheden op een doorstart in vergelijkbaar of ander werk elders? In deze paragraaf gaan we na in hoeverre mensen na de uittreding nog actief zijn geweest op de arbeidsmarkt. Daarbij richten we ons niet alleen op de mensen die daadwerkelijk een doorstart hebben gemaakt, maar ook op de groep die nog wel had willen werken na uittreding, maar er niet in geslaagd is om aan de slag te komen. We starten met een beschrijving van wat de oudere werknemers na uittreden nog hebben gedaan op de arbeidsmarkt. Vervolgens proberen we meer inzicht te krijgen in de factoren die van invloed zijn op de gerichtheid op de arbeidsmarkt na uittreding. Wat maakt dat sommige mensen nog wél en andere mensen niet meer geïnteresseerd zijn in betaalde arbeid?

4.2.1. Doorstart of niet?

De gegevens uit ons onderzoek laten zien dat uittreden niet per definitie betekent dat er helemaal geen betaald werk meer wordt uitgeoefend. Zoals blijkt uit *tabel 4.3* heeft ongeveer tweederde van de uitgetreden werknemers geen activiteiten meer ontplooid op de arbeidsmarkt. Ongeveer een kwart is weer aan de slag gegaan en circa zeven procent is wel op zoek gegaan naar betaald werk, maar heeft dit niet gevonden. Er zijn duidelijke verschillen tussen de beide seksen (*figuur 4.2*). Mannelijke werknemers zijn na uittreding duidelijk meer georiënteerd op de arbeidsmarkt dan vrouwelijke werknemers. Voor mannen geldt bovendien dat het aandeel dat tevergeefs zocht naar nieuw werk relatief veel lager is dan voor vrouwen.⁵ Voor vrouwen zien we dat uittreding in verreweg de meeste gevallen betekent dat de arbeidsmarkt geheel uit beeld raakt.

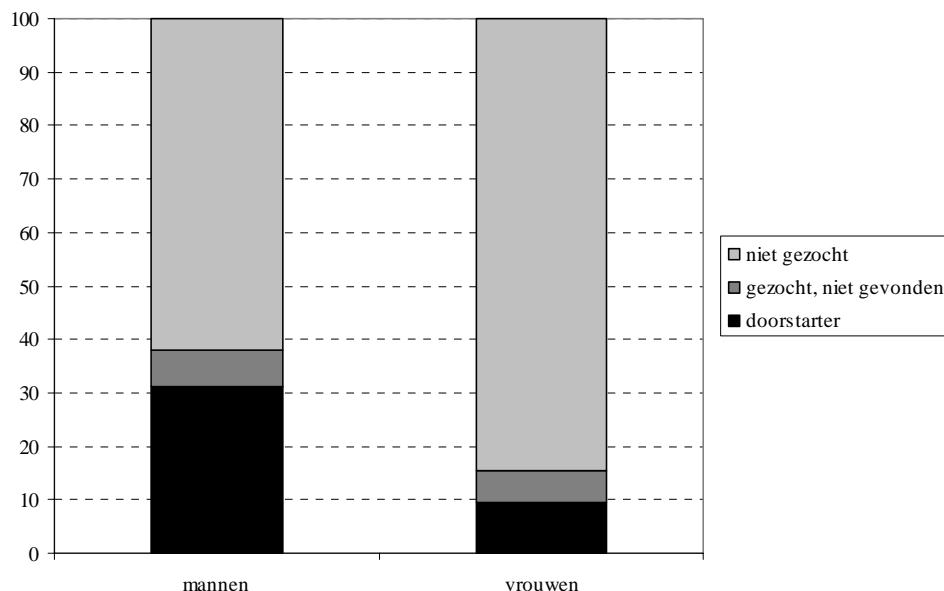
Op welk moment in de levensloop de uittrede plaatsvond lijkt van belang (zie *tabel 4.3*). Wat opvalt, is dat bijna de helft van de ondervraagden die relatief jong (op 56-jarige leeftijd of eerder) zijn uitgetreden weer op zoek is gegaan naar werk. Eén op de vier vond dat echter niet. Late uittreders zijn duidelijk minder geneigd zich weer op de arbeidsmarkt te begeven. Ook het gemiddelde aantal uren dat door de doorstarters wordt gewerkt neemt af naarmate de leeftijd waarop men stopte hoger is. Late uittreders (gestopt op leeftijd 60 of ouder) werken gemiddeld circa 15 uur in de week; vroege uittreders gemiddeld 21 uur. Deze gemiddelde waarden camoufleren echter een grote variatie in gewerkte uren. Terwijl ongeveer 24 procent van de doorstarters vier dagen of meer werkt, blijft voor circa 30 procent van deze groep het aantal gewerkte uren beperkt tot hooguit acht uur per week.

Tabel 4.3. Gerichtheid op de arbeidsmarkt na uittreding naar uittredeleeftijd (N = 1.022)

Uittredeleeftijd	Niet meer gezocht (%)	Werk gezocht niet gevonden (%)	Doorstarters (%)	Totaal (%)	Gemiddeld aantal uren werk doorstarters (uur)
Jonger dan 57 jaar	54	13	33	100	21
57 - 59 jaar	71	5	25	100	17
Ouder dan 59 jaar	77	2	21	100	15
Totaal	67	7	26	100	18

⁵ Van de mannen die na uittreding nog wilden werken zocht 18procent tevergeefs, voor vrouwen was dat 39 procent.

Figuur 4.2. Gerichtheid op de arbeidsmarkt na uittrede, mannen en vrouwen, uitgetreden mannen en vrouwen (N = 1.022), (%)



Box 4.3. Tevergeefs zoekenden

Ik heb het als tamelijk schokkend ervaren hoe het vrijwel onmogelijk is om als 60-plusser werk te vinden (62-jarige ex re-integratiemedewerkster).

De arbeidsmarkt wil niet. Ik heb het in het begin geprobeerd, maar niks te krijgen. Een vriend ict-er van 47 komt al niet meer aan de bak (60-jarige ex-vertegenwoordiger).

Diverse sollicitaties heb ik geschreven (zonder leeftijd te vermelden). Diverse malen ben ik gebeld maar zodra men mijn leeftijd (65) hoorde haakte men af (65-jarige ex-verkoopster).

Op mijn leeftijd (nu 58) wordt je nergens meer uitgenodigd na een schriftelijke sollicitatie, en op baantjes voor fitte vutters komen zoveel reacties dat ook dat nooit iets oplevert. Mensen van onze leeftijd hebben zoveel ervaring en een goede mentaliteit die nu verloren gaat (58-jarige ex-groepsmanager).

Stoppen met werken moet vrijwillig zijn. Mijn echtgenoot is onterecht ontslagen en hij wil weer zo graag werken, wat op zijn leeftijd (59) niet meer wil lukken en dat vind ik heel triest (Partner van informatiemanager, twee jaar gestopt).

Box 4.4. Succesvolle doorstarters

Ik ben voor mezelf begonnen. Drie dagen per week. Echt perfect!! (59-jarige projectleider, thans werkzaam als productontwikkelaar — gestopt op 57-jarige leeftijd).

Toen de gelegenheid zich voordeed om gebruik te maken van de toen nog gunstige regeling van het prepensioen heb ik daar geen moment over nagedacht. Het thuis zitten beviel me absoluut niet ondanks alle hobby's die ik heb. Na een half jaar had ik ander werk. Ik voel het als een verrijking van mijn leven. Ik doe iets totaal anders en dat is heerlijk (58-jarige verkoopster, thans werkzaam als verzorgende).

Mijn man werkt nu parttime en freelance en kan zelf beslissen hoeveel hij werkt en hoe lang hij kan doorgaan. Ideaal! (partner van 61-jarig hoofd opleidingen, thans werkzaam in eigen bedrijf).

Ik ben actief. Ik werk thuis en ben voor 100 procent productief. Wordt niet meer lastiggevalen met management formaliteiten en eindeloos overleg. Ik kan mijn tijd zelf indelen en mijn echtgenote merkt nauwelijks dat ik werk doe (63-jarige ict-er).

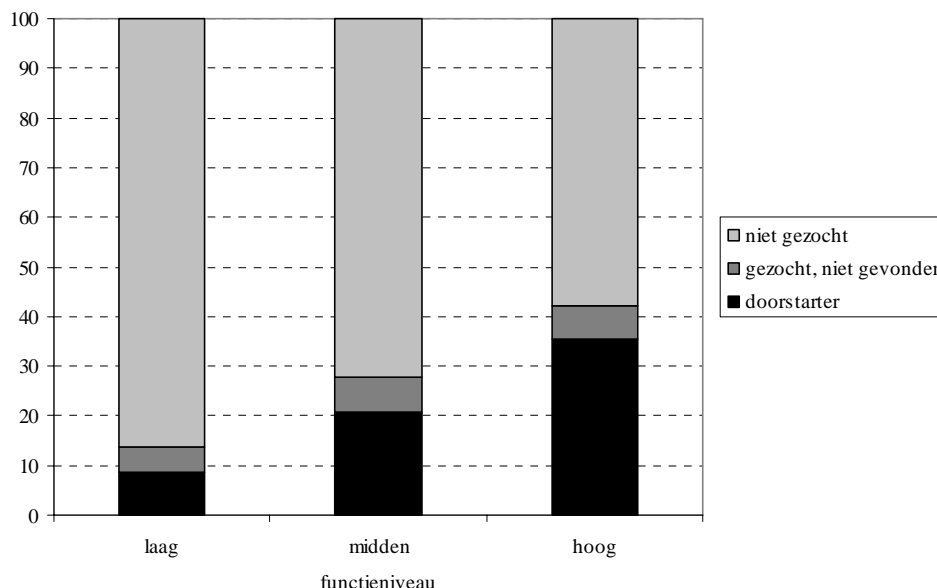
Mijn partner heeft zijn hobby tot een soort werk gemaakt. Ik ben van mening dat je zolang mogelijk datgene moet doen waar je hart ligt (partner van 57-jarige ict-er, thans werkzaam als secretaris OR).

Ik ben weer actief op de arbeidsmarkt, werk weer vier uur per week wanneer het nodig is. Dat bevalt me prima en ik vind het heel prettig dat ik zo gewaardeerd wordt. Ik hoop dat nog een aantal jaren vast te houden (62-jarige caissière).

De reden dat ik gebruik heb gemaakt van een regeling voor vervroegde uittreding is niet dat ik niet meer wilde werken, maar dat ik andere ervaringen wilde opdoen. Na een time-out van een jaar heb ik een parttime baan gevonden bij een kleine organisatie binnen mijn vakgebied (56-jarige vrouw, personeelsadviseur).

Oriëntatie op werk en de mate waarin men daarin succesvol is hangt ook samen met het functieniveau. Werknemers die werkzaam waren in hoge functies blijven veel meer op de arbeidsmarkt georiënteerd dan werknemers die werkzaam waren op een lager niveau. Zij zijn bovendien veel succesvoller in het daadwerkelijk vinden van nieuw werk (zie *figuur 4.3*).

Figuur 4.3. Gerichtheid op de arbeidsmarkt na uittrede naar functieniveau (N = 1.022), (%)



Het beeld waar men terecht komt is zeer divers. De doorstart betekent voor ongeveer een op de tien ondervraagden dat men —onder andere arbeidsvoorwaarden— weer wordt ingehuurd door de oude werkgever. Van de door ons ondervraagde oudere werknemers maakte ruim een derde een doorstart als zelfstandige of als freelancer al dan niet in combinatie met een betrekking in loondienst. De rest (ruim 60%) ging bij een andere werkgever aan de slag. Nadere analyse van de aard van de werkzaamheden van de doorstarters leert dat hoger opgeleiden en professionals meer mogelijkheden hebben om hun oude activiteiten als zelfstandige of freelancer voort te zetten. Voorts lijkt het erop dat mensen die in hun eerdere loopbaan van beroep of functie wisselden na uittrede meer geneigd zijn om een ‘carrière switch’ te maken. Flexibele banen in het vervoer en als post- of pakketbezorger zijn opvallend populair.

De bevindingen in deze paragraaf wijzen op een zekere tweedeling waar het gaat om de arbeidsmarktervaringen van uitgetreden werknemers. Aan de ene kant werknemers die —vaak zonder dat ze naar werk hoeven te zoeken— een doorstart maken. Aan de andere kant werknemers die een doorstart zouden willen maken, ook daadwerkelijk op zoek gaan naar werk, maar daar uiteindelijk niet in slagen. De vraag hoe we kunnen verklaren of werknemers in de ene dan wel andere categorie vallen komt in het nu volgende aan de orde.

4.2.2. *Wat verklaart gerichtheid op de arbeidsmarkt na uittrede?*

Of werknemers nog actief zijn of willen zijn op de arbeidsmarkt na uittreding zien wij als een keuzeproces dat overeenkomst vertoont met besluitvorming rondom stoppen met werken. Wij verwachten dan ook dat dezelfde type factoren een rol spelen bij de gerichtheid op arbeid na uittreding. In de eerste plaats individuele kenmerken van de werknemer én van diens sociale omgeving op het moment dat de werknemer nog actief is in de oude baan. In de tweede plaats kenmerken van de transitie van werk naar vervroegd uittreden. De twee groepen verklarende factoren worden hieronder toegelicht.

- **Individuele kenmerken van de werknemer en diens sociale omgeving**

De vraag of werknemers na uittreding een doorstart willen maken op de arbeidsmarkt wordt afhankelijk gesteld van factoren die ook in het vorige hoofdstuk al aan de orde zijn geweest. Het gaat hierbij om individuele kenmerken van de werknemer, zoals de financiële situatie, de gezondheid en de kenmerken van het werk. Ook de mening van de partner wordt hier van belang geacht. Hoe staat deze tegenover langer doorwerken? In vergelijking met de modellen in het vorige hoofdstuk zal de financiële situatie van de werknemer minder in detail worden bestudeerd. We kijken naar de vermogenspositie en beschouwen deze als een benadering van het welvaartsniveau van een huishouden. Van de werkkenmerken wordt vooral het niveau van de laatste functie van belang geacht. We veronderstellen dat de gerichtheid op de arbeidsmarkt na uittreding groter is, naarmate de financiële situatie van de werknemer slechter en de gezondheid beter is. Als de partner langer doorwerken ontmoedigt, zal de werknemer naar verwachting ook minder geneigd zijn om zich opnieuw op de arbeidsmarkt aan te beiden. Factoren die eerder niet aan de orde zijn geweest, maar bij de vraag of een werknemer na uittreding al dan niet een doorstart wenst te maken een belangrijke rol kunnen spelen, betreffen de verwachtingen die werknemers hebben van een leven na uittreden. We kijken hier specifiek naar de verwachtingen die werknemers hebben ten aanzien van de achteruitgang in financiën, verlies van sociale contacten en verlies van gevoelens van eigenwaarde en maatschappelijk aanzien. We veronderstellen dat angst voor een dergelijk verlies werknemers aanzet tot een doorstart op de arbeidsmarkt.

- **Kenmerken van de transitie**

Uittreding kan in hoge mate een vrijwillige keuze zijn waar werknemers zich al jaren op voorbereid hebben. We hebben evenwel gezien dat veel werknemers gedwongen zijn geweest hun positie bij hun organisatie op te geven en dat

uittrading mede daardoor vaak veel eerder in de levensloop heeft plaatsgevonden dan men zelf aanvankelijk voor ogen had. Gebrek aan grip op de transitie, en een uittrading die voor sommige mensen ‘te vroeg’ plaatsvindt zal naar verwachting werknemers stimuleren om zich op de arbeidsmarkt te blijven aanbieden. Of werknemers hierin daadwerkelijk succesvol zijn is natuurlijk mede afhankelijk van de kansen op de arbeidsmarkt. Hoewel die kansen voor personen boven de vijftig jaar in algemene zin niet erg groot zijn (zie ook: Van Dalen, Henkens en Schippers, 2007) kunnen die van persoon tot persoon sterk verschillen. We zullen hier nagaan in hoeverre de mate van controle over de uittrading, de leeftijd bij uittrading en de door de werknemer gepercipieerde kansen op de arbeidsmarkt van invloed zijn op een feitelijke doorstart.

Tabel 4.4 geeft een schematisch overzicht van de resultaten van de multivariate analyses ter verklaring van doorstarten na uittrading. Bij de analyses worden drie groepen met elkaar vergeleken. In de eerste plaats werknemers die na uittrading géén activiteiten op de arbeidsmarkt hebben verricht, zogenaamde “inactieven” (de referentiecategorie). Zij hebben noch betaald werk gedaan na uittrading, noch ernaar gezocht. In de tweede plaats personen die na uittrading een doorstart hebben gemaakt, zogenaamde “doorstarters”. In de derde plaats personen die tevergeefs naar werk hebben gezocht, zogenaamde “zoekers”. In de tabel (kolom 1 en 2) worden doorstarters en zoekers vergeleken met de referentiecategorie van inactieven.

De resultaten in de eerste kolom van de tabel wijzen uit dat doorstarters zich op een aantal punten duidelijk onderscheiden van inactieven op de arbeidsmarkt. Het gaat vaker om mannen, personen die in goed gezondheid verkeren en personen die een hogere functie hadden in hun oude baan. Opvallend is dat verwachtingen over het mogelijke verlies aan inkomen, sociale contacten en eigenwaarde/maatschappelijk aanzien nauwelijks een rol lijken te spelen waar het gaat om de vraag of er wordt doorgewerkt of niet. Ook valt op dat de houding van de partner —die nog zo belangrijk bleek bij de vraag of van een uittrappingsregeling gebruik wordt gemaakt— geen samenhang vertoont met een of andere manier van doorwerken na uittrading. Dit lijkt in tegenspraak met onze eerdere bevindingen, en het is niet op voorhand duidelijk hoe dit resultaat moet worden geïnterpreteerd. Het is natuurlijk mogelijk dat de verrichte werkzaamheden van de doorstarters zodanig flexibel kunnen worden ingericht en een geringe omvang hebben dat zij de doelstellingen van de partner niet doorkruisen.

Tabel 4.4. Factoren van invloed op doorstarten na uittreding ($N = 1.022$)

	Doorstarters versus inactieven (=referentiecategorie)	Zoekers versus inactieven (=referentiecategorie)
Individuele en sociale kenmerken		
Geslacht (1=man)	+	n.s.
Vermogen	n.s.	n.s.
Gezondheid	+	n.s.
Functioniveau	+	n.s.
Verwachtingen t.a.v. gemis (2001) van:		
• Geld	n.s.	+
• Sociale contacten	n.s.	n.s.
• Status	n.s.	n.s.
Steun van de partner voor doorwerken		
• Geen partner (referentiecategorie)	n.s.	n.s.
• Weinig steun	n.s.	n.s.
• Partner neutraal	n.s.	n.s.
• Veel steun	n.s.	n.s.
Kenmerken van de transitie		
Onvrijwillig uitgereden (1=ja)	n.s.	+
Leeftijd bij uittrede	-	-
Gepercipieerde kansen op arbeidsmarkt (2001)	+	n.s.

+ = positief effect, - = negatief effect, n.s.=niet significant.

Voor gedetailleerde uitkomsten zie bijlage 3.

Het is ook mogelijk dat de partner zich wel heeft verzet tegen doorwerken in de oude baan, maar niet tegen andere activiteiten. Kijken we naar het effect van kenmerken van de transitie dan zien we dat een onvrijwillige uittreding niet samenhangt met een verhoogde kans om een doorstart te maken. Wel is het moment van uittreden van belang. Zoals we al zagen in tabel 4.1 blijkt ook in deze analyse dat de kans op een doorstart kleiner is naarmate men op later leeftijd van een regeling gebruik maakt. Het ontbreken van een relatie met een gedwongen uittreding suggereert dat doorstarters de geboden uittredingsmogelijkheden vrijwillig hebben benut om hun arbeidscarrière een nieuwe wending te geven. Voorwaarde is wel dat zij goede kansen op de arbeidsmarkt zien om een eventuele doorstart te maken. Werknemers die maar weinig kansen op de arbeidsmarkt percipiëren maken weinig kans op een doorstart en vullen hun leven na uittreding in zonder dat betaalde arbeid daarin nog een rol speelt. In de tweede kolom worden degenen die wel werk hebben gezocht, maar niet hebben gevonden vergeleken met de inactieven. Uit deze resultaten blijkt dat

deze tevergeefs zoekenden op belangrijke punten verschillen van uitgetreden werknemers die überhaupt geen ambitie hebben nog actief te worden op de arbeidsmarkt en doorstarters. Van de tevergeefs zoekenden had uittreding veel vaker een onvrijwillig karakter en het vond ook op jongere leeftijd plaats. Opvallend is tevens dat zoekers ook toen ze nog werkzaam waren bang waren voor een grote financiële achteruitgang na uittreding. Het is niet automatisch zo dat deze financiële achteruitgang groot was in absolute termen, maar deze werknemers menen dat zij de financiële achteruitgang moeilijker kunnen dragen dan andere werknemers. Ook toen men nog werkzaam was achtte men zich kennelijk financieel kwetsbaar. De vergeefse zoekers lijken in zekere zin klem te zitten tussen wal en schip. Aan de ene kant is uittreding te vroeg gekomen om zichzelf te zien als een vervroegd gepensioneerde. Aan de andere kant zien potentiële werkgevers hen niet langer staan omdat men hen beziet als te oud voor nieuw werk.

4.3. Eenmaal gestopt altijd gestopt?

In de vorige paragraaf keken we naar de gerichtheid op de arbeidsmarkt direct na uittreding. We zagen daar dat uittreding niet per definitie betekent dat de band met de arbeidsmarkt geheel wordt doorsneden. Een aanzienlijk deel van de werknemers maakte een doorstart, een weliswaar kleinere maar toch aanzienlijke groep had wel willen doorwerken, maar vond geen werk. In deze paragraaf richten we ons op personen die al wat verder van de arbeidsmarkt zijn verwijderd. Hoe zit het met mensen die gebruik hebben gemaakt van een uittredingsregeling en *niet meer* werken? Hebben zij nog interesse voor betaalde arbeid, of is die weg definitief afgesloten? We starten met een korte beschrijving van de herintredegeïgheid van deze groep uitgetreden werknemers. Vervolgens proberen we meer inzicht te krijgen in de factoren die van invloed zijn op die herintredegeïgheid. Wat maakt dat sommige mensen nog wél en andere mensen niet meer geïnteresseerd zijn in betaalde arbeid?

4.3.1. Belangstelling voor betaalde arbeid

In hoeverre de uitgetreden werknemers anno 2007 nog belangstelling hebben voor betaalde arbeid valt af te lezen uit *tabel 4.5*. We maken daarbij een onderscheid tussen degenen die nog werkzaam zijn ten tijde van het tweede meetmoment in 2007, en degenen die op dat moment niet meer werkten. Van de laatste groep zijn we nagegaan in hoeverre er nog belangstelling bestaat om een betaalde baan te zoeken. De tabel maakt duidelijk dat één op de vijf uitgetreden werknemers weer actief is op de arbeidsmarkt. Zeven procent is niet actief, maar

zou wel weer willen werken. Een ruime meerderheid (72%) is niet meer actief, en zou ook niet meer willen werken. De belangstelling om (nog) weer betaalde arbeid te verrichten is duidelijk geringer naarmate de werknemer ouder is (tabel 4.5).

Uit het bovenstaande kan de conclusie worden getrokken dat bij een niet te verwaarlozen deel van de vervroegd uitgetreden werknemers nog een lijn open staat naar de arbeidsmarkt. In hoeverre men nog bereid is om ook na het 65^{ste} door te werken is een interessante vraag. Deze bereidheid blijkt niet erg groot. Slechts elf procent zegt hier wel voor te voelen. Hoewel de bereidheid duidelijk groter is onder personen die na een doorstart te hebben gemaakt nog werkzaam zijn, voelt ook in deze groep bijna driekwart niet voor doorwerken na 65. Van degenen die thans niet meer werken zou acht procent bereid zijn om na het 65^{ste} door te werken.

Het beeld dat gepensioneerden van een mogelijke herintreding hebben is erg divers. Men zou nog wel willen werken, maar men wil niet meer terug naar de dagelijkse routine van een vaste betrekking. Er is weinig animo om weer verplichtende activiteiten aan te gaan (*figuur 4.4*).

Tabel 4.5. Gerichtheid op betaalde arbeid van personen die zijn uitgetreden naar leeftijd in 2007(N = 1.022), (%)

Leeftijd in 2007	Werkt weer (doorstarter)	Werkt niet maar zou wel willen werken	Werkt niet en ook niet meer werkwillend	Totaal	N
Jonger dan 59 jaar	30	11	59	100	214
59-61 jaar	24	5	71	100	391
Ouder dan 61 jaar	13	7	80	100	417
Totaal	21	7	72	100	1.022

Box 4.5. Herintreden, voelt men er nog voor?

Nee! Niet meer je agenda te laten bepalen door anderen is het mooiste wat je kunt bereiken in het leven. De politieke discussie over langer doorwerken door ouderen acht ik in hoge mate fictief (65-jarige wetenschappelijk medewerker, gestopt op 59-jarige leeftijd).

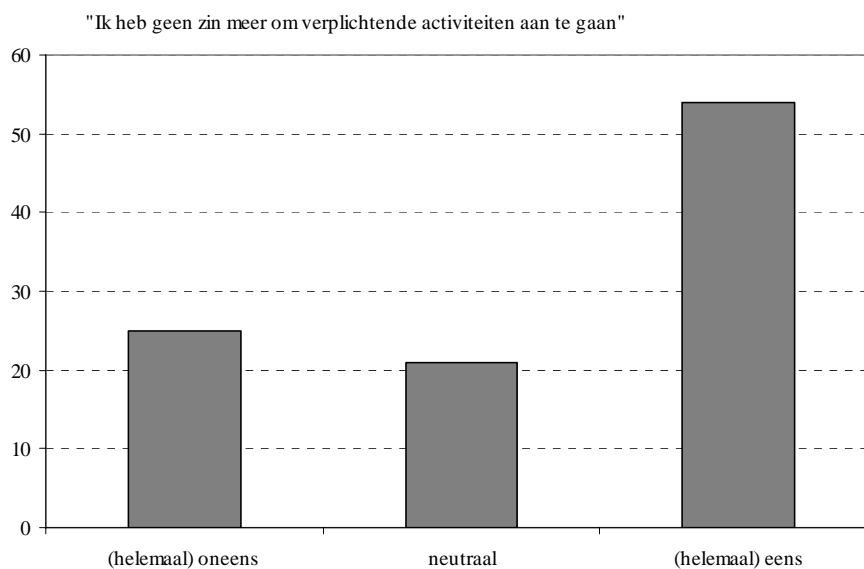
Weer werken? Misschien als ik terugkom van mijn wereldreis (55-jarige ict-consultant, zojuist gestopt).

Ze hoeven me maar te bellen en ik ga onmiddellijk weer aan het werk (62-jarige ex-gevangenisbewaarder).

Weer werken.... ik hoef niet te worden overgehaald. Ik zou het gewoon graag willen (64-jarige secretaris rechtbank).

Als ze me na het leeftijdsontslag hadden gevraagd door te werken had ik het gedaan. Nu niet meer (gevangenisbewaarder, 61 jaar).

Figuur 4.4. Animo voor werk en bereidheid om nog verplichtende activiteiten aan te gaan, (N = 800 uitgetreden werknemers die niet werkzaam zijn) (%)



De (keuze)vrijheid die gepensioneerden op het oog hebben gaat een stuk verder dan thans in de meeste arbeidsovereenkomsten standaard is (bijvoorbeeld parttime werk, glijdende werktijden). Veel gepensioneerden geven aan dat zij hun arbeidstijd (en arbeidsplaats) zelf zouden willen bepalen. Men wil ruimte om de werkdagen en werktijden zelf in alle vrijheid in te vullen, bijvoorbeeld door te werken op projectbasis, of met een nul-uren contract. Sommige gepensioneerden willen alleen in de wintermaanden werken, om zodoende in de zomer tijd te hebben voor vakantie en/of recreatieve activiteiten. Op werken onder druk zitten de meeste mensen niet meer te wachten. Men zoekt werk waar men zelf het tempo kan bepalen, zonder veel rompslomp, zoals vergaderen of managementtaken. Ook stress van het forenzenverkeer of de lange reistijden houdt men voor gezien.

Box 4.6. Conditie voor herintrede

Alleen geheel vrijblijvend aan het werk (60-jarige ambtenaar belastingdienst, gestopt op 58-jarige leeftijd).

Alleen als ik er zelf iets aan heb. En alleen op tijden dat het mij uitkomt (61-jarige ict-specialist, gestopt op 56-jarige leeftijd).

Arbeid volgens af te spreken tijdvakken. Bijvoorbeeld enkele maanden achtereenvolgende enkele dagen per week zodat er voldoende ruimte blijft voor familie en vakanties (65-jarige teamleider, gestopt op 62-jarige leeftijd).

Baan van twee dagen per week in de buurt. Maximaal zes uur per dag tegen een behoorlijk tarief (58-jarige controller, zojuist gestopt).

Deeltijdwerk met begin en einde dat je kunt overzien en zelf indelen (58-jarige ict-er, zojuist gestopt).

Het doen van kortlopende projecten bv. 2-3 weken die dan af zijn. Daarvan zal ik er wel 3 of 4 per jaar willen doen (62-jarige P&O-er, gestopt op 61-jarige leeftijd).

Dienstverlenend werk voor hooguit twee maal vier uur per week met voorwaarde dat mijn hond mee kan (59-jarige administratief medewerkster, gestopt op 57-jarige leeftijd).

Een dag in de week betaald (hobby) werk of een korte periode (maand) werken en vervolgens een lange periode (twee maanden) vrij (60-jarige directiesecretaresse, gestopt op 57-jarige leeftijd).

Een goed betaalde baan dicht bij huis. Met flexibele werktijden, liefst thuiswerk of een combinatie daarvan (59-jarige medewerker buitendienst, gestopt op 57-jarige leeftijd).

4.3.2. *Wat verklaart belangstelling voor betaalde arbeid*

Bij de vraag of inmiddels gepensioneerden de stap willen zetten om opnieuw actief te worden op de arbeidsmarkt spelen naar verwachting dezelfde type factoren een rol als bij de besluitvorming rondom al dan niet stoppen met werken (zie hoofdstuk 3) en de afweging om al dan niet een doorstart te maken direct na uittreding (hoofdstuk 4.2). In de eerste plaats individuele kenmerken van de werknemer én van diens sociale omgeving. In de tweede plaats factoren die te maken hebben met de uittreding zelf, dat wil zeggen de transitie van werk naar pensioen. De twee groepen verklarende factoren worden hieronder toegelicht.

- **Individuele kenmerken van de werknemer en diens sociale omgeving**

Bij de bestudering van herintredingsintenties veronderstellen we dat vooral de huidige leefsituatie van belang is. We hebben gepensioneerden in 2007 nogmaals gevraagd naar de belangrijkste individuele en sociale factoren die van invloed kunnen zijn op herintreding. We veronderstellen dat de belangstelling voor herintrede op de arbeidsmarkt groter is naarmate de financiële situatie van de werknemer slechter en de gezondheid beter is. Als de partner herintrede ontmoedigt, zal de werknemer naar verwachting ook minder geneigd zijn om zich opnieuw op de arbeidsmarkt aan te beiden. Ook de evaluatie van het leven na uittreding speelt naar verwachting een rol. We kijken hier vooral naar de evaluatie van de achteruitgang in financiën, verlies van sociale contacten en verlies van gevoelens van eigenwaarde en maatschappelijk aanzien. We veronderstellen dat werknemers meer geneigd zijn om her in te treden als men op de genoemde terreinen veel verlies ervaart.

- **Kenmerken van de transitie**

De vraag of men al dan niet geneigd is om zich opnieuw op de arbeidsmarkt te begeven nadat men is gestopt met werken hangt mogelijk samen met de vraag in hoeverre die uittrede vrijwillig was. Personen die geheel vrijwillig zijn gestopt zullen naar verwachting minder geneigd zijn tot herintrede dan personen waarvoor dit geen vrijwillige keuze was. Verder verwachten we dat die bereidheid geringer is naarmate het tijdstip waarop men stopte verder weg ligt in het verleden. Als men eenmaal gewend is aan het nieuwe leven zonder werk zal de stap om opnieuw te gaan werken groter zijn dan als de uittrede nog maar kort geleden heeft plaatsgevonden. Ook zal men naar verwachting de kansen op de arbeidsmarkt meewegen in de belangstelling voor herintrede. Ervaart men die kansen als klein, dan zal men naar verwachting ook minder belangstelling hebben voor herintrede.

Tabel 4.6 geeft een schematisch overzicht van de resultaten van de multivariate analyse ter verklaring van herintrede intenties van gepensioneerde werknemers.

Uit deze tabel komen een aantal resultaten naar voren die sporen met uitkomsten van eerder bevindingen in dit hoofdstuk. De belangstelling voor herintreding vinden we meer bij gepensioneerden uit de hogere echelons die in goede gezondheid verkeren. Net zoals we eerder zagen bij de uittredebeslissing vormt een partner die herintreding ontmoedigt een belangrijke belemmering voor herintreding. Werk vormt voor de meeste mensen niet alleen een bron van inkomen, maar ook van sociale contacten en maatschappelijk aanzien. Van deze aspecten wordt vooral de achteruitgang in geld en sociale contacten door uitgetreden werknemers als negatief gepercipieerd (cf. paragraaf 4.1). Verlies van aanzien en eigenwaarde speelt minder vaak een rol. In de analyse van herintredingintenties blijkt evenwel vooral dit laatste verlies een belangrijke impuls te zijn voor herintreding. Herintreding is naast een bron van contact en inkomen vooral een manier om maatschappelijk weer mee te tellen.

Tabel 4.6. Factoren van invloed op de herintrede intentie van gepensioneerde werknemers (N = 807)

Individuele en sociale kenmerken	
Geslacht (man=1)	-
Vermogen	n.s.
Gezondheid (2007)	+
Functionieniveau oude functie	+
Mate waarin men volgende zaken mist (2007)	
Geld	+
Sociale contacten	+
Status	+
Steun van de partner voor herintrede	
Partner vindt het vervelend (referentie categorie)	--
Partner onverschillig	+
Partner vindt het prettig	+
Geen partner	n.s.
Geen antwoord	n.s.
Kenmerken van de transitie	
Onvrijwillig uitgereden (1=ja)	+
Aantal jaren sinds uittrede	-
Gepercipieerde kansen op arbeidsmarkt (2007)	n.s.

+ = positief effect, - = negatief effect, n.s.=niet significant.

Voor gedetailleerde uitkomsten zie bijlage 3.

Van de transitiekenmerken vinden we ook hier dat gepensioneerden die de arbeidsmarkt gedwongen hebben verlaten —ook jaren later nog— meer geneigd zijn tot herintreding. Het is interessant dat gepercipieerde arbeidsmarktkansen geen rol meer spelen, terwijl ze dat nog wel deden bij doorstarten. In dat licht is het bovendien het vermelden waard dat de ondervraagde personen in 2007 terwijl ze dus zes jaar ouder zijn en inmiddels uitgetreden een positiever beeld hebben van hun arbeidsmarktkansen dan in 2001 toen men nog werkzaam was in de oude baan. Dit resultaat suggereert dat toenemende kansen op de arbeidsmarkt niet automatisch betekenen dat de prikkel zal toenemen herintreding te overwegen. Voor de overgrote meerderheid van de gepensioneerden lijkt de afstand tot de arbeidsmarkt na enkele jaren zo groot dat het bieden van kansen niet langer genoeg is.

4.4. Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn we nagegaan hoe het werknemers na vervroegde uittreding verging en of met uittreden de band met de arbeidsmarkt voorgoed wordt verbroken. Hieronder vatten we de belangrijkste conclusies kort samen. De resultaten laten zien dat er een grote verscheidenheid is in de reacties op uittreden.

- Uittreden bevalt de overgrote meerderheid van de werknemers goed. Aanpassing vindt in de meeste gevallen plaats binnen een periode van een half jaar, zelfs bij werknemers die gedwongen waren van een regeling gebruik te maken. Uiteindelijk bevalt het slechts een op de 15 werknemers slecht.
- Uittreden betekent allerm minst dat de band met de arbeidsmarkt volledig wordt verbroken. Een kwart van de ondervraagden maakt een doorstart. Zij laten zich inhuren door hun oude baas, gaan bij een andere werkgever aan de slag of beginnen een eigen bedrijf. De omvang van de werkweek is wel veel geringer dan eerder in de oude baan. Slechts 9 procent werkt voltijds en 30 procent een dag in de week of minder. De doorstarters zijn relatief vaak mannen uit hogere functies die in goede gezondheid verkeren en in de gelukkige omstandigheid zijn dat ze nog ruime kansen op de arbeidsmarkt percipieerden ook voordat men uittrad.
- Tegenover succesvolle doorstarters staat een andere groep werknemers (circa 7%) die tevergeefs zoekt naar werk. Deze categorie werknemers valt op in de zin dat voor hen uittreding veel vaker een gedwongen vertrek had en relatief vroeg in de carrière plaats had. De werknemers achtten zich ook

toen men nog in de oude baan werkzaam was financieel kwetsbaar na pensioen.

- Voor werknemers die niet direct na uitstroom de band met de arbeidsmarkt vasthouden is herintreding op de arbeidsmarkt nauwelijks een lonkend perspectief. Slechts zeven procent zou zo weer aan de slag willen. De resultaten doen vermoeden dat mensen van herintreding een heel ander beeld hebben dan een min of meer reguliere baan. Werk en herintreding lijken vooral aantrekkelijk als het wordt gekenmerkt door een zeer hoge mate van flexibiliteit om werk en privé tijd in te delen naar eigen inzicht. De prikkels die gepensioneerden ervaren om weer actief te worden op de arbeidsmarkt liggen vooral op het gebied van het herwinnen van maatschappelijk aanzien en in mindere mate sociale contacten en bijverdiensten. Belemmeringen liggen vooral in de privé omgeving. Gezondheidsproblemen maken herintreding onaantrekkelijk en van de partner gaat doorgaans geen stimulerende invloed uit. Van ontmoediging vanwege gebrekkige kansen op de arbeidsmarkt lijkt veel minder sprake. Ook bij gepensioneerden die nog ruime kansen zien is de bereidheid zich weer op de arbeidsmarkt te melden gering.

5. Slotbeschouwing

5.1. Inleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt vergrijst in rap tempo en van diverse zijden wordt er daarom voor gepleit om werknemers langer te laten doorwerken. Het mes snijdt —zo is de gedachte— aan twee kanten: zowel het arbeidsaanbod wordt gestimuleerd alsook de belasting- en premiebasis van pensioen en sociale zekerheidsstelsels worden verbreed. In tal van adviezen aan de Nederlandse regering is dit publieke belang benadrukt, maar de praktijk van de werkvloer is toch weerbarstiger dan het beeld dat in plannen geschetst wordt.

Tegen de achtergrond van de verwachte structurele krapte op de arbeidsmarkt (Buijink, 2009) komen vanuit werkgeverskringen aan de ene kant steeds meer geluiden over het verlies aan kennis en ervaring die een gevolg zijn van een massaal en vroegtijdig vertrek van oudere werknemers. Aan de andere kant blijkt uit recent onderzoek dat beleid dat ouderen stimuleert langer door te werken veelal nog in de kinderschoenen staat. Ook verkeren werkgevers in onzekerheid over de effecten van een organisatiebeleid dat ouderen aanmoedigt langer te werken.

Het onderhavige onderzoek heeft getracht een beeld te schetsen van het recente uittredegedrag van werknemers en de krachten die daarop van invloed zijn, zowel binnen als vanuit buiten de arbeidsorganisatie. De ervaringen van werknemers van vier grote organisaties in Nederland (Rijksoverheid, IBM, Maxeda, en Unilever) vormen de bron van onze bevindingen. Zij zijn tussen 2001 en 2007 gevolgd in het maken van keuzes op de arbeidsmarkt. Door het construeren van een panelstudie is het mogelijk om te zien hoe intenties en gedrag zich met elkaar verhouden voor de Nederlandse praktijk. Uiteraard kunnen de gegevens van vier grote organisaties geen beeld geven dat volledig representatief is voor de totale Nederlandse economie. De mechanismen waarmee oudere werknemers te maken hebben in hun keuzes rond langer werken leggen ze wel bloot.

De centrale vraag van ons onderzoek is welke factoren van invloed zijn op langer doorwerken. De volgende twee subthema's zijn aan de orde geweest:

Uittreden versus doorwerken — Wat is de relatie tussen wat werknemers van plan zijn met betrekking tot stoppen met werken en wat zij uiteindelijk doen? Subvragen die hier aan de orde komen zijn bijvoorbeeld: Waarin onderscheiden doorwerkers zich van werknemers die gebruik maken van een uittredingsregeling? In hoeverre worden preferenties doorkruist gedurende de levensloop? Spelen daarbij vooral persoonlijke factoren een rol, of is het vooral de werkgever die bepaalt wanneer en hoe men stopt met werken?

Doorstarten en herintredingsintentie — Wie biedt zich nog aan op de arbeidsmarkt na vervroegd uittreden? Waarin onderscheidt de doorstarter zich van de werknemer die definitief met pensioen gaat en wie lukt het om weer aan de slag te gaan? En gaat het hier —zowel kwantitatief als kwalitatief— om een substantiële inzet? Daarnaast is het van belang om te weten hoe groot de belangstelling van gepensioneerden is om weer terug te keren op de arbeidsmarkt. En vooral welke factoren deze belangstelling voor een terugkeer verklaren.

In dit laatste hoofdstuk vatten wij allereerst de belangrijkste conclusies die uit het onderzoek voortvloeien samen (paragraaf 5.2) om vervolgens vooruit te kijken naar wat de onderzoeksuitkomsten betekenen voor het aanbod van oudere werknemers in de toekomst en de vraag van werkgeverszijde naar de oudere werknemer (paragraaf 5.3).

5.2. Samenvatting belangrijkste conclusies

5.2.1. Uittreden of doorwerken?

Zijn er tekenen dat werknemers meer geneigd zijn langer door te werken dan zij zich in een eerder stadium hadden voorgenomen. Met die vraag startte het onderhavige onderzoek. Op dit punt tekenen zich twee belangrijke ontwikkelingen af:

- *Eerder gestopt dan voorzien*

Bij werknemers die tussen 2001 en 2007 *stopten* is de dominante beweging in de richting van vervroeging van de datum van uittrede: maar liefst tweederde stopte eerder dan in 2001 voorzien en gemiddeld stopte men bijna twee jaar vroeger. Dat we hier te maken hebben met het laatste staartje van de vervroegd uittrededecultuur uit de jaren tachtig en negentig valt niet uit te sluiten. Gemiddeld is de stopleeftijd 1,7 jaar eerder dan de geplande stopleeftijd. Gemiddeld stopte men op 58,2 jarige leeftijd: dat is twee à drie jaar voor de pre-pensioenleeftijd en

maar liefst zeven jaar voor de officiële pensioenleeftijd. Men heeft via ruime of verruimde regelingen (denk aan de Remkes-regeling) dan wel via sociale druk van werkgeverszijde veel werknemers zover gekregen dat men vervroegd vertrok. De regelingen hadden voor werknemers vaak het karakter van een ‘offer you can’t refuse’. Het zal dan ook niet verbazen dat 28 procent van de gestopte werknemers uittreding als onvrijwillig heeft ervaren, waarbij het in driekwart van de gevallen ging om druk vanuit de organisatie.

- *Anticiperen op langer doorwerken*

De tweede ontwikkeling die we waarnemen bij degenen die zowel in 2001 als in 2007 *werkzaam* waren zonder tussentijdse uittreding, duidt op een tegenovergestelde beweging, namelijk een anticiperen op langer doorwerken. Plannen worden hier juist bijgesteld in de richting van een later vertrek van de arbeidsmarkt. Het animo voor doorwerken tot of na 65 jaar is nog niet erg groot, hoewel er op dit punt wel beweging is; tussen 2001 en 2007 verdubbelde het aandeel mensen dat wel zou willen doorwerken na 65 jaar. De verschuiving zien we vooral bij de middelbaar en hoger opgeleiden, niet bij lager opgeleiden.

In hoofdstuk 3 hebben we de *belangrijkste determinanten* van al dan niet langer doorwerken onder de loep genomen. De analyses laten zien dat pensionering niet alleen wordt beïnvloed door individuele factoren maar dat ook de sociale omgeving hierop van invloed is. Hieronder vatten we de belangrijkste bevindingen kort samen.

- *Financiële prikkels vergroten de kans op langer doorwerken*

Hoe lager de pensioenuitkering als percentage van het laatstverdiende loon des te later gaat men met pensioen. Een goede vermogenspositie vermindert de kans dat langer wordt doorgewerkt. Een (zelf gerapporteerd) pensioengat vergroot eveneens de kans op langer doorwerken. Wanneer werknemers worden geconfronteerd met enkele beleidsscenario’s doen de antwoorden vermoeden dat werknemers veel gevoeliger zijn voor een achteruitgang van de pensioenuitkering dan voor een financiële bonus die werken na 65 beloont.

- *Gezondheidsproblemen belemmeren langer doorwerken*

Opvallend is dat veel werknemers —ook degenen zonder gezondheidsproblemen— het idee hebben dat stoppen met werken hun gezondheidstoestand zal verbeteren. Voor werknemers in fysiek zware beroepen lijken gezondheidsproblemen na (vervroegd) uittreden ook duidelijk te verminderen.

- *Langer leven, langer werken*

Gevoed door de discussies over pensioenleeftijd en levensverwachting zijn we nagegaan in hoeverre werknemers een dergelijk verband ook leggen voor hun eigen leven. Dit lijkt zeker het geval. Het idee dat er mogelijk weinig jaren resteren als gepensioneerd vergroot de populariteit van een vroeg vertrek van de arbeidsmarkt. Omgekeerd zet een hoge levensverwachting aan tot langer doorwerken. Mensen die bijvoorbeeld verwachten dat zij waarschijnlijk negentig jaar worden zullen gemiddeld 1,2 jaar later stoppen met werken dan zij die verwachten dat het onwaarschijnlijk is dat zij hun 75^{ste} levensjaar halen.

- *Op de werkvloer is waarden belangrijker dan ontlasten*

Uitdagend werk in een werkomgeving die langer doorwerken toejuicht vormt een belangrijkere impuls voor langer werken dan het verminderen van belasting en meer keuzevrijheid in werktijden. Een te hoge werkdruk belemmert langer doorwerken. Opvallend is dat werknemers die gebruik maken van seniorenregelingen eerder willen uittreden dan werknemers die hier geen gebruik van maken. Als zodanig worden deze regelingen dus meer gebruikt om de totale arbeidscarrière te verkorten dan om de loopbaan te verlengen.

- *Het thuisfront beslist mee*

Een (huwelijks)partner die doorwerken aanmoedigt vormt een van de belangrijkste impulsen voor een later moment van pensioneren. De steun van partners voor langer werken blijft evenwel vooralsnog gering. Partners die zelf (nog) actief zijn op de arbeidsmarkt staan minder negatief tegenover langer doorwerken.

- *Lichte toename bereidheid te werken na 65 jaar*

De bereidheid tot werken na 65 is onder werknemers in zes jaar tijd verdubbeld (zie hoofdstuk 2). Met ander woorden, met het groeien van het besef dat de maatschappij vergrijst is ook de bereidheid tot langer doorwerken gegroeid. Het gaat echter nog steeds om een kleine minderheid die hiervoor te porren is.

5.2.2. Doorstarten of niet?

In hoofdstuk 4 is nagegaan hoe het werknemers na vervroegde uittreding verging en of met uittreden de band met de arbeidsmarkt voorgoed wordt verbroken. De centrale vraag is of men een doorstart maakt of niet. De resultaten laten zien dat er een grote verscheidenheid is in de reacties op uittreden.

- *Tevredenheid over pensionering overheerst*

Uittreden bevalt de overgrote meerderheid van de werknemers goed. In de meeste gevallen is men binnen een periode van een half jaar gewend aan de nieuwe status, zelfs bij werknemers die gedwongen waren van een regeling gebruik te maken. Uiteindelijk bevalt het slechts één op de 15 werknemers slecht.

- *Vaak wordt de band met de arbeidsmarkt niet volledig verbroken*

Eén op de drie werknemers die vervroegd is uitgetreden (voor het 65^{ste} jaar) maakt een doorstart en biedt zich derhalve weer aan op de arbeidsmarkt. Bij deze aanbieders treedt een tweedeling op van succesvolle doorstarters en minder succesvolle baanzoekers.

- Een kwart van de ondervraagden maakt een doorstart. Zij laten zich inhuren door hun oude baas, gaan bij een andere werkgever aan de slag of beginnen een eigen bedrijf. De omvang van de werkweek is wel veel geringer dan eerder in de oude baan. Slechts negen procent werkt voltijds en 30 procent één dag in de week of minder. De doorstarters zijn relatief vaak mannen uit hogere functies die in goede gezondheid verkeren en in de gelukkige omstandigheid zijn dat ze voor zichzelf nog ruime kansen op de arbeidsmarkt percipieerden ook voordat men uittrad.

- Tegenover succesvolle doorstarters staat een andere groep werknemers (circa zeven procent) die tevergeefs zoekt naar werk. Deze categorie werknemers valt op in de zin dat voor hen uittreding veel vaker een gedwongen vertrek had en relatief vroeg in de carrière plaats had. De werknemers achtten zich —ook toen men nog in de oude baan werkzaam was— financieel kwetsbaar na pensioen.

- *Wie weg is van de arbeidsmarkt komt niet snel terug*

Bij degenen die geen doorstart maakten is de herintredingsintentie gering. Slechts weinigen willen morgen weer aan de slag en dan nog vooral als werken niet teveel verplichtingen met zich mee brengt. De belangstelling voor herintreding wordt vooral ingegeven door de behoefte aan een levensinvulling en om maatschappelijk mee te tellen. Sociale contacten en financiën spelen een minder grote rol. Gebrek aan interesse voor herintreding heeft weinig te maken met het ontbreken van arbeidsmarktkansen. Voor de overgrote meerderheid van

de gepensioneerden lijkt de afstand tot de arbeidsmarkt na enkele jaren zo groot dat het bieden van kansen niet genoeg is. Het ontbreken van een relatie tussen herintreding en arbeidsmarktkansen betekent dat bij een toenemende krapte op de arbeidsmarkt het niet valt te verwachten dat vervroegd gepensioneerde werknemers zich direct en masse gaan melden op de arbeidsmarkt om weer aan de slag te gaan. Beleid gericht op herintreding zal daarom — in het licht van deze uitkomsten — alleen effectief zijn als men de werknemer aanspreekt op zijn intenties vlak na het moment dat men gebruik maakt van een vervroegde uittrederegeling.

5.3. De oudere werknemer van de toekomst

De empirie van vervroegd uittreden en arbeidsaanbodgedrag van de oudere werknemer brengen een aantal zaken aan het licht die helpen om na te denken over hoe deze arbeidsmarkt voor toekomstige oudere werknemers zich ontwikkelt en waar mogelijke knelpunten optreden. Zowel de aanbod- als de vraagzijde van de arbeidsmarkt zijn van belang om een oordeel over de arbeidsmarktpositie van de oudere werknemer te geven. Op deze plaats richten wij ons op de twee in het oog springende ontwikkelingen aan beide zijden van de arbeidsmarkt.

- *Belang financiële prikkels neemt toe*

Een open vraag is of de recente geschiedenis een goede leidraad is voor toekomstig beleid. Er zijn nogal wat institutionele wijzigingen doorgevoerd op de arbeidsmarkt waarmee de angel uit het probleem vervroegd uittreden lijkt gehaald. Echter een grote groep ouderen is vooralsnog in de gelegenheid gebruik te maken van vaak nog genereuze overgangsmaatregelen. Wanneer deze generaties de arbeidsmarkt hebben verlaten treedt een situatie op waarin de ‘nieuwe’ oudere werknemer meer dan vroeger de werkelijke prijs van een vervroegd uittreden gepresenteerd krijgt. Met andere woorden, de kracht van financiële prikkels zal toenemen omdat minder dan voorheen subsidies of collectieve arrangementen —zoals de VUT— beschikbaar zijn die uittreden op relatief jonge leeftijd maken tot een ‘offer you cannot refuse’. In dat licht lijkt het ook waarschijnlijker dat een ‘doorwerkbonus’ effectiever zal zijn dan die momenteel is. Op dit moment komt uit de onderzoeksgegevens naar voren dat een bonus om werken voorbij de pensioengerechtigde leeftijd van 65 te bevorderen in hoge mate terecht zal komen bij hen die toch al van plan waren door te werken.

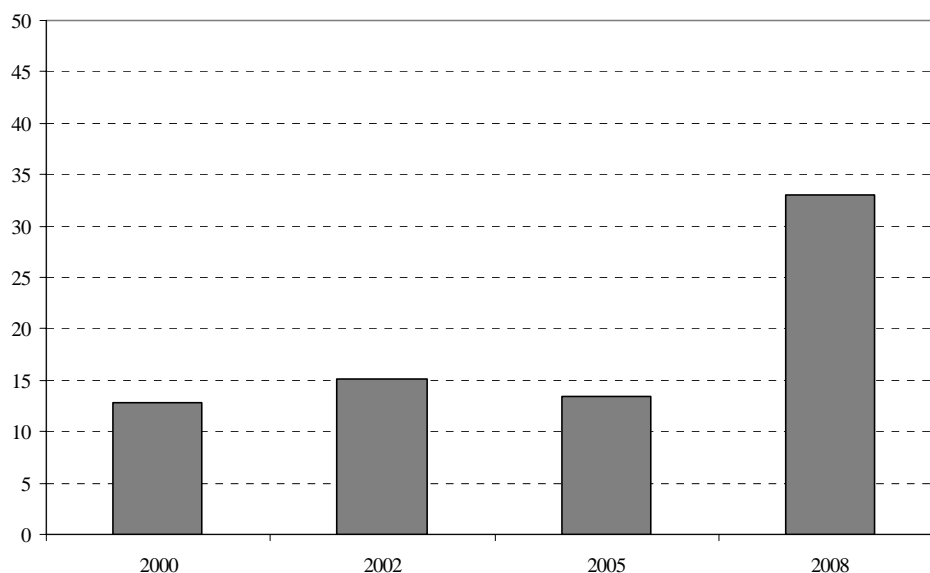
- *Zit de werkgever wel op ouderen te wachten?*

De oudere werknemer is uiteraard niet de enige die beslist over het moment van uittreden. Uit het onderzoek wordt duidelijk dat de werkomgeving maar ook de leidinggevende in een organisatie veel kan doen om werknemers langer te laten doorwerken. Dit onderzoek laat zien dat alleen al door op de werkvloer werknemers te stimuleren om langer te werken een substantiële winst in arbeidsjaren kan worden geboekt (zie paragraaf 3.2). De kernvraag is natuurlijk of werkgevers wel zitten te wachten op oudere werknemers die (nog) langer doorwerken. Het onderhavige rapport biedt slechts beperkt inzicht in werkgeversgedrag maar uit eerder grootschalig onderzoek onder werkgevers (Van Dalen *et al.*, 2007) komt wel naar voren dat zij oudere werknemers weliswaar waarderen om kwaliteiten als loyaliteit en betrouwbaarheid maar dat in de praktijk van alledag ook zaken van belang zijn als belastbaarheid, bereidheid om te leren en omgang met nieuwe technologieën. Daarnaast hebben werkgevers te maken met de harde wetten van de arbeidsmarkt en de prijs van arbeid van oudere werknemers wordt als een zwaarwegende last ervaren. In dat licht wekt het ook geen verbazing dat uit het hierboven genoemde periodieke onderzoek slechts weinig werkgevers enige vorm van stimulering toepassen om werknemers te laten doorwerken tot hun 65^{ste}. Werknemers ervaren de houding van de baas doorgaans vooral als onverschillig en slechts weinig werknemers wordt gevraagd wat langer te blijven. Toch zijn er tekenen dat hierin recentelijk voorzichtige veranderingen zijn waar te nemen. In januari 2008 werd onder werkgevers opnieuw gepeild hoe zij tegen oudere werknemers aankijken. Een en ander tegen de achtergrond van een arbeidsmarkt die zeker op dat moment nog gekenmerkt werd door personeelstekorten. Uit die peiling bleek dat het aandeel werkgevers dat langer doorwerken stimuleert bijna verdrievoudigd is tussen 2005 en 2008 (*figuur 5.1*).

Uiteraard is dit een hoopgevende statistiek, maar tegelijkertijd zal bij menig lezer het besef aanwezig zijn dat 2008 een turbulent jaar was en dat de kredietcrisis zijn sporen ongetwijfeld zal nalaten op de arbeidsmarkt. Of deze bereidheid van werkgevers ook in zware tijden overeind blijft zal daarom nog moeten blijken. Het onderzoek waarvan in dit rapport verslag wordt gedaan vond plaats in een periode waarin afwisselend sprake was van arbeidsmarktkrapte en een ruim aanbod van personeel. Ten tijde van het eerste meetmoment in 2001 bevond de werkloosheid zich op het uiterst lage niveau van 3,5 procent en hadden veel bedrijven moeite om aan personeel te komen. In de jaren erna verslechterde de arbeidsmarkt en in 2004 was de werkloosheid gestegen tot 6,5 procent. Vanaf 2005 zette een daling in tot een werkloosheids-

percentage van 4,5 in 2007. Deze sterk veranderende verhoudingen op de arbeidsmarkt hebben ongetwijfeld mede ten grondslag gelegen aan de resultaten zoals we die hebben gevonden. De eerder dan geplande pensionering van oudere werknemers kan niet worden losgezien van de stand van de conjunctuur. De mate waarin uitgetreden werknemers erin slaagden een doorstart te maken op de arbeidsmarkt valt niet los te zien van de krapte op de arbeidsmarkt na 2005. Over de nabije toekomst zijn de voorspellingen somber met een sterk oplopende werkloosheid en een krimpende economie. Welke weerslag dit zal hebben op de positie van oudere werknemers is moeilijk te voorspellen, maar het ligt niet voor de hand om daar bijzonder positief over te zijn. Het zal blijken of de ingesloten cultuur om bij noodzakelijke afvloeiing van personeel te kiezen voor verruiming van de mogelijkheden van vervroegde pensionering voorgoed achter ons ligt. De kansen van ouderen om na vervroegd uittreden een doorstart op de arbeidsmarkt te maken zullen bij een krimpende economie in elk geval een stuk lager zijn dan in de door ons onderzochte jaren.

Figuur 5.1. Percentage werkgevers dat stimuleert dat werknemers doorwerken tot 65 jaar



Bron: NIDI-UU (diverse jaren).

5.4. Tot slot

Als deze studie iets duidelijk maakt is het dat de grenzen tussen werk en pensioen steeds meer vervagen. Vervroegde uittreding is niet meer automatisch het einde van een werkend leven. Dit is positief nieuws voor degenen die een verhoging van het arbeidsaanbod van ouderen nastreven. Er zijn echter wel enige kanttekeningen te plaatsen bij deze nieuwe vormen van langer werken.

- *Lappendeken van overdrachten en subsidies*

Het begint bij de constatering dat het Nederlandse landschap van langer doorwerken wordt gekenmerkt door een lappendeken aan overdrachten en subsidies. Twee zaken vallen daarbij op.

In de eerste plaats dat Nederlandse werknemers eerst vervroegd uittraden om vervolgens —met behoud van uitkering— weer aan de slag te gaan. Deze doorstartoptie wordt door bijna één op de drie werknemers die vervroegd is uitgetreden, toegepast. De verwondering treedt op wanneer deze optie met ‘gemeenschapsgeld’ wordt gefinancierd. Een gemeenschappelijk element zit in de omslagelamenten in de financiering van sociale zekerheid en deels ook in de financiering van pensioenen. Bij langer werken gaat het dus vaak om een in hoge mate gesubsidieerd proces.

In de tweede plaats lijken sommige goedbedoelde maatregelen vooral arbeidsaanbod te ontmoedigen. Opvallend is dat werknemers die gebruik maken van seniorenregelingen eerder willen uittraden dan werknemers die hier geen gebruik van maken. Als zodanig lijken deze regelingen dus meer gebruikt om de totale arbeidscarrière te verkorten dan om de loopbaan te verlengen. Bij de seniorenregelingen wordt vooral de vrije tijd gesubsidieerd.

- *Doorstart na uittreding is sterk selectief en vrijblijvend*

Het doorstarten van een arbeidscarrière nadat men vervroegd is uitgetreden is niet alleen door het subsidie-element een vreemd verschijnsel. De onderzoeksuitkomsten laten ook zien dat het een selectief verschijnsel is en dat het werk een zekere mate van vrijblijvendheid heeft. Om met die selectiviteit te beginnen: het zijn vooral de werknemers die relatief hoog opgeleid zijn of een beroep uitoefenen dat een hoge opleiding vereist die mogelijkheden zien om door te starten en een baan vinden. Uiteraard is dit een positieve ontwikkeling. Daartegenover staat echter een categorie die een doorstart wenst, maar vergeefs een baan zoekt. En deze categorie is veelal laagopgeleid of heeft op onvrijwillige wijze afscheid genomen van de arbeidsmarkt.

De vrijblijvendheid komt tot uiting in zowel ‘revealed preferences’ als ‘stated preferences’. ‘Revealed preferences’ ten aanzien van het aantal gewerkte uren maakt duidelijk dat het om een beperkt aantal uren gaat en dat men zeker niet meer ‘vol aan de bak gaat’ op hoge leeftijd. De ‘stated preferences’ ten aanzien van langer doorwerken of werken na 65 maken duidelijk dat mensen in hoge mate gesteld zijn op keuzevrijheid. Van de baan die zij eventueel bij herintreding willen bekleden komt een heel ander beeld naar voren dan men van een reguliere baan normaal gesproken heeft. Werk en herintreding lijken vooral aantrekkelijk als het wordt gekenmerkt door een zeer hoge mate van vrijheid om werk en privé tijd in te delen naar eigen inzicht. De prikkels die gepensioneerden ervaren om weer actief te worden op de arbeidsmarkt liggen vooral op het gebied van het herwinnen van maatschappelijk aanzien en in mindere mate sociale contacten en bijverdiensten.

- *‘Old habits die hard’*

De vergrijzing van de Nederlandse arbeidsmarkt is geen recent verschijnsel; die vergrijzing speelt zich al jaren af binnen de muren van organisaties. Dat het onderwerp prominenter op de beleidsagenda staat heeft vooral te maken met het feit dat Nederland op een punt komt dat de babyboomgeneratie met pensioen gaat. De groei van de potentiële beroepsbevolking neemt af terwijl de groei van de uitkeringsafhankelijke bevolking sterk toeneemt. De werkgevers hebben de vergrijzing van het personeelsbestand tot nu toe kunnen bestrijden door ouderen ver voor hun 65^{ste} met vervroegd pensioen te sturen. En de vraag die opdoemt is of werkgevers zich werkelijk anders zullen gedragen wanneer de economie in zwaar weer verkeert. Ondanks de versoering van vervroegd pensioen is het niet denkbeeldig dat bij grootscheepse reorganisaties oudere werknemers zich toch weer in een kwetsbare positie bevinden, waarbij de kans op afvloeiing groot is en de kans op terugkeer klein. In het besef dat oude gewoontes zich moeilijk laten aanpassen moet men al te rooskleurige toekomstbeelden over de oudere werknemer in de nabije toekomst temperen.

Literatuur

- Beer, P. de (2001), *Over werken in de postindustriële samenleving*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bijsterveld, K. (1995), *Geen kwestie van leeftijd. Verzorgingsstaat, wetenschap en discussies rond ouderen in Nederland, 1945-1982*, Amsterdam: Van Gennep.
- Buijink, C. (2009), Sterker uit de crisis, *Economisch Statistische Berichten*, Jrg. 94, No. 4551, pp. 6-9.
- Cuelenaere, B. en M. Chotkowski (2008), *Werkt grijs door? Beroepsbevolking en werkgevers over langer doorwerken*. Rotterdam: Ecorys. (In opdracht van: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).
- Dalen, H. van, K. Henkens en J. Schippers (2007), *Oudere werknemers door de lens van de werkgever* (NIDI rapport 74). Den Haag: NIDI.
- Dorn, D. en A. Sousa-Poza (2005), *Early retirement. Free choice or forced decision?* (CESifo working paper 1542). München: CESifo.
- Doorn, C. van en S.V. Kasl (1998), Can parental longevity and self-rated life expectancy predict mortality among older persons? Results from an Australian cohort, *Journal of Gerontology: Social Science*, Jrg. 53B, No. 1, pp. S28-34.
- Ekamper, P. (2006), Werkende ouderen in België en Nederland - de cijfers, *Tijdschrift voor HRM*, Jrg. 6, No. 1, pp. 7-22.
- Eurofound (2007), *Early and phased retirement in European companies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Community.
- Henkens, K. (1999), Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach, *Journal of Gerontology: Social Sciences*, Jrg. 54B, No., pp. S63-S74.
- Henkens, K. en H. van Solinge (2003), *Het eindspel: werknemers, hun partners en leidinggevendenden over uitstreding uit het arbeidsproces*, Assen: Van Gorcum/Stichting Management Studies.
- Henkens, K., H. van Solinge en W.T. Gallo (2008), Effects of retirement voluntariness on changes in smoking, drinking and physical activity among Dutch older workers, *European Journal of Public Health*, Jrg. 18, No. 6, pp. 644-649.
- Hinrichs, K. en P. Aleksandrowicz (2006), Reforming European pension systems for active aging, *International Social Science Journal*, Jrg. 58, No. 190, pp. 558-599.
- Hoof, J.J. van (ed.) (2002), *Werk(en) moet leuk zijn. Arbeidswensen van Nederlanders*. Assen: Van Gorcum/SMS.
- Isaksson, K. en G. Johansson (2000), Adaptation to continued work and early retirement following downsizing: Long-term effects and gender differences, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Jrg. 73, No., pp. 241-256.
- Joulain, M. en E. Mullet (2001), Estimating the 'appropriate' age for retirement as a function of perceived occupational characteristics, *Work and Stress*, Jrg. 15, No., pp. 357-365.
- Knox, G. (2003). Retirement intentions of mature age workers, *Australian Social Policy Conference*. University of South Wales.
- Lin, T.-C. en A.-T. Hsieh (2001), Impact of job stress on early retirement intentions, *International Journal of Stress Management*, Jrg. 8, No. 3, pp. 243-247.

- McCann, R. en H. Giles (2003), Ageism and the workplace. A communication perspective. In: T.D. Nelson (ed.). *Ageism, stereotyping and prejudice against older persons*. Cambridge MA: MIT Press, pp. 163-199.
- Ruwaard, D. (1993), *Volksgezondheid toekomst verkenning: de gezondheidstoestand van de Nederlandse bevolking in de periode 1950-2010*, Den Haag: SDu uitgevers.
- SER (1999), *Bevordering arbeidsdeelname ouderen* (99/18). Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Shultz, K.S., K.R. Morton en J.R. Weckerle (1998), The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment, *Journal of Vocational Behavior*, Jrg. 53, No., pp. 45-57.
- Siegel, M., E.H. Bradley en S.V. Kasl (2003), Self-Rated Life Expectancy as a Predictor of Mortality: Evidence from the HRS and AHEAD Surveys, *Gerontology*, Jrg. 49, No. 4, pp. 265-271.
- Smolenaars, E. (2000), *De macht van het getal. Honderd jaar pensioen- en ouderenbeweging*, Amsterdam/Utrecht: Stichting beheer IISG/ANBO.
- Solinge, H. van (2005), Veranderingen in gezondheid in de overgang van werk naar pensioen: een longitudinale analyse, *Gedrag & Organisatie*, Jrg. 18, No. 6, pp. 356-378.
- Solinge, H. van en T. Fokkema (2000), De beroepsloopbanen van oudere vrouwen *Tijdschrift voor Politieke Economie*, Jrg. 22, No. 3, pp. 27-44.
- Solinge, H. van en K. Henkens (2007), Involuntary retirement. The role of restrictive circumstances, timing and social embeddedness, *Journal of Gerontology: Social Science*, Jrg. 62B, No. 5, pp. 295-303.
- Szinovacz, M.E. en A. Davey (2005), Retirement and marital decision making: Effects on retirement satisfaction, *Journal of Marriage and the Family*, Jrg. 67, No. 2, pp. 387-398.
- Thijssen, J.G.L. (1992), Ervaringsconcentratie: Drempel voor kwalificatievernieuwing in de tweede loopbaanhelft, *Gedrag en Organisatie*, Jrg. 5, No. 5, pp. 428-447.
- Vroom, B. de (2004), The shift from early to late exit: changing institutional conditions and individual preferences. The case of the Netherlands. In: T. Maltby, B. De Vroom, M.L. Mirabile en E. Overbye (eds.). *Ageing and the transition to retirement. A comparative analysis of European welfare states*. Aldershot: Ashgate, pp. 120-154.
- Vuuren, D. van en A. Deelen (2009), De participatiegraad van ouderen ontrafeld, *Economisch Statistische Berichten*, Jrg. 94, No. 4551, pp. 10-12.

Bijlage 1 – Samenstelling onderzoeksgroep

Tabel 1. Samenstelling van de onderzoeksgroep (%)

	Rijksoverheid	Unilever	IBM	Maxeda	Totaal
Geslacht					
Man	81	89	94	32	74
Vrouw	19	11	6	68	26
Totaal	100	100	100	100	100
Geboortejaar					
1936-1941	11	8	2	3	7
1942-1946	38	51	35	49	42
1947-1951	51	41	63	48	52
Totaal	100	100	100	100	100
Burgerlijke staat					
Met partner	85	89	91	85	87
Zonder partner	15	11	9	15	13
Totaal	100	100	100	100	100
Opleidingsniveau					
Laag	36	34	19	73	40
Midden	25	25	42	19	27
Hoog	39	41	39	8	33
Totaal	100	100	100	100	100
Omvang dienstverband 2001					
< 59 %	4	4	0	29	8
60-79 %	4	3	1	19	6
80-100 %	92	93	99	52	85
Totaal	100	100	100	100	100
Uitgetreden tussen 2001 - 2007					
Nee	46	24	25	54	39
Ja	54	76	75	46	61
Totaal	100	100	100	100	100
N =	691	277	345	365	1.678

Bijlage 2 – Tabellen behorende bij hoofdstuk 3

Tabel 3a. Verklaring van de intentie tot vervroegde uittreding bij werknemers van 50 jaar en ouder, 2001 (OLS regressie, N = 1.678)

	Model 1			Model 2		
	Coëfficiënt		t-waarde	Coëfficiënt		t-waarde
Constante	20,8		23,85	18,89		22,26
Leeftijd tijdens eerste onderzoek (2001)	-0,27	**	-17,01	-0,22	**	-14,74
Geslacht (man=1)	0,15		1,46	0,04		0,39
Financiële context						
Replacement rate	0,04	**	12,15	0,04	**	10,46
Vermogen	0,02	**	5,87	0,01	**	5,83
Pensioengat	-0,54	**	-6,46	-0,50	**	-6,38
Aantal financieel afhankelijke kinderen	-0,24	**	-5,06	-0,18	**	-3,96
Inkomen van anderen in huishouden	0,15	**	3,77	0,10	**	2,61
Gezondheid						
Gezondheidssituatie	-0,04	*	-2,31	-0,03		-1,53
Werk context						
Werkdruk	0,20	**	4,45	0,18	**	4,25
Uitdaging	-0,33	**	-7,15	-0,26	**	-5,82
Fysiek zwaar werk	-0,02		-0,24	0,02		0,20
Flexibiliteit	0,02		0,50	0,04		1,13
Vervroegde uittreding binnen organisatie	0,17	**	-4,68	-0,15		-4,24
Gebruik seniorenregeling	0,45	**	3,83	0,45	**	4,11
Verwachtingen						
Subjectieve levensverwachting	-0,21	**	-4,09	-0,18	**	-3,73
Angst voor verveling na uittrede	-0,47	**	-10,44	-0,39	**	-9,21

Sociale inbedding			
Steun van partner voor langer doorwerken:	--		
Geen partner (referentie categorie)	0,74	**	6,24
Partner weinig steun	-0,16		-1,13
Partner neutraal	-1,09	**	-5,44
Partner veel steun			
Steun leidinggevende voor langer doorwerken	-0,26	**	-4,90
R ²	0,32		0,40

* p<0,05; **p<0,01.

In deze tabel worden de resultaten van de multivariate regressie-analyse ter verklaring van de uittredingsintenties gepresenteerd. De uittredingsintenties zijn vastgesteld door aan werknemers verschillende vragen te stellen over de gewenste pensioenleeftijd. Deze vragen zijn samengevoegd tot een schaal die indiceert hoe sterk de uittredegeneigdheid van de werknemer is. In de tabel worden twee modellen gepresenteerd. In het eerste model wordt pensionering in verband gebracht met individuele factoren. In het tweede model wordt ook de sociale context van de uittredingsbeslissing in het model opgenomen. In tabel 3c in deze bijlage zijn alle variabelen weergegeven die in het verklaringsmodel zijn opgenomen. Bij elke variabele is aangeven hoe deze is geoperationaliseerd en is het gemiddelde en de standaardafwijking weergegeven.

Tabel 3b. Verklaring van de kans om te stoppen met werken tussen 2001 en 2007, (Cox proportional hazard analyse, N = 1.678)

	Model 1			Model 2		
	Hazard ratio		z-waarde	Hazard ratio		z-waarde
Geslacht (1 = man)	1,30	**	3,06	1,27	*	2,72
Financiële context						
Replacement rate	1,03	**	9,58	1,03	**	8,86
Vermogen	1,01	**	4,14	1,01	**	4,02
Pensioengat	0,74	**	4,24	0,75	**	3,96
Aantal financieel afhankelijke kinderen	0,88	**	3,02	0,90	**	2,38
Inkomen van anderen in huishouden	1,01		0,31	1,01		0,28
Gezondheid						
Gezondheidssituatie	0,95	**	3,48	0,96	**	3,00
Werk context						
Werkdruk	1,08	*	2,25	1,07		1,82
Uitdaging	0,90	**	2,73	0,94		1,33
Fysiek zwaar werk	0,97		0,28	1,01		0,10
Flexibiliteit	1,05		1,44	1,07		1,90
Vervroegde uittreding binnen organisatie	0,98		0,83	0,99		0,48
Gebruik seniorenregeling	1,07		0,80	1,09		1,02
Verwachtingen						
Subjectieve levensverwachting	0,97		0,72	0,98		0,54
Angst voor verveling na uittrede	0,86	**	3,99	0,88	**	3,37

Sociale inbedding			
Steun van partner voor langer doorwerken:			
Geen partner(referentie categorie)	--		
Partner weinig steun	1,10		0,93
Partner neutraal	0,76	*	2,11
Partner veel steun	0,58	**	2,97
Steun leidinggevende voor langer doorwerken	0,82	**	4,53
<hr/>			
Loglikelihood	-6339,4	-6313,3	

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$ [baseline leeftijd (2001) is 50 jaar en ouder].

In tabel 3b worden de resultaten van de modellen ter verklaring van het uittredingsgedrag gepresenteerd. In deze tabel is op basis van een Cox hazard analyse nagegaan hoe de kans om vervroegd uit te treden samenhangt met de onafhankelijke variabelen in het model. Net als in tabel 3a worden in deze tabel twee modellen weergegeven. In het eerste model wordt pensionering in verband gebracht met individuele factoren. In het tweede model wordt ook de sociale context van de uittredingsbeslissing in het model opgenomen.

Tabel 3c. Gebruikte meetinstrumenten in tabel 3a en 3b

	M	SD	Codering	Vraagstelling	Psycho- Metrische eigenschappen
Uittrede intentie	6,9	1,9	Schaal op basis van 3 vragen, geeft de geneigdheid van de oudere werknemer aan om vervroegd te stoppen met werken. Door sommatie van de gestandaardiseerde en gewogen antwoorden is een schaal verkregen. De schaal is vervolgens lineair getransformeerd, zodat deze loopt van 0 = weinig geneigd tot vervroegde uittrekking tot 10 = zeer sterk geneigd tot vervroegde uittrekking	Vragen Bent u van plan te stoppen met werken voor uw 65 ^{ste} jaar? (4 antwoordcategorieën: 1=ja, 2= weet nog niet, 3= nee, 4= ik voldoe niet aan de criteria). Op welke leeftijd wilt u stoppen met werken? (open vraag). Wilt u na uw 60 ^{ste} blijven werken? (5 antwoordcategorieën, lopend van 1= nee zeker niet tot 5= ja zeker wel en 6 = doe ik al).	Alpha=0,80

Geslacht	0,74	0,4	Dummy Vrouw = 0; MaN = 1		n.v.t.
Financiële context					
Replacement rate	59,6	11,7	Pensioenuitkering als percentage van het laatst verdiende bruto loon indien men stopt op 60-jarige leeftijd (range: 40-80)	Berekend op basis van op 1-6-2001 van kracht zijnde pensioenreglement in deelnemende bedrijven.	n.v.t.
Vermogen	16,3	14,9	Op basis van klassengemiddelden (in € gedeeld door 10.000; range: 0,22-56,8)	Schatting van totale vermogen (eigen huis, spaargeld, aandelen etc. minus schulden/hypotheek); (7 antwoordcategorieën lopend van 1=<23.000€ tot 7> 454.000€).	n.v.t.
Pensioengat	0,32	0,47	Dummy variabele Nee/weet niet=0; Ja = 1	Denkt u dat u een pensioengat heeft opgelopen tijdens uw loopbaan? (3 antwoordcategorieën: 1=nee, 2=ja, 3=weet niet).	n.v.t.
Aantal financieel afhankelijke kinderen	0,55	0,85	Aantal (range: 0-4)	Hebt u kinderen die financieel van u afhankelijk zijn? Zo ja, hoeveel?	n.v.t.
Inkomen van anderen in huishouden	0,97	1,03	Op basis van klassengemiddelden (in € gedeeld door 1.000; range: 0-3,9)	Hoe hoog is het netto inkomen dat door anderen (zoals kinderen, man/vrouw) in uw huishouden wordt ingebracht? (7 antwoordcategorieën lopend van 1= geen inkomen tot 7> 2.300€).	n.v.t.
Gezondheid					
Gezondheidssituatie	7,0	2,4	Schaal op basis van 3 vragen; schaal loopt van 0=zeer ongezond tot 10=zeer gezond	Vragen: Hoe is het in het algemeen met uw gezondheid (5 antwoordcategorieën: 1= erg goed- 5 = erg slecht (omgekeerd gecodeerd)); Wat vindt u van uw gezondheid in vergelijking met leeftijdgenoten? (3 antwoordcategorieën: 1=beter, 2= ongeveer gelijk, 3= slechter (omgekeerd gecodeerd)); Hebt u doorlopende gezondheidsklachten? (2 antwoordcategorieën; 0=nee, 1 = ja).	Alpha= 0,77

Tabel 3c. Gebruikte meetinstrumenten in tabel 3a en 3b (vervolg)

	M	SD	Codering	Vraagstelling	Psycho- Metrische eigenschappen
Werkenmerken					
Uitdaging	3,4	0,9	Schaal op basis van 3 vragen; Schaal loopt van 1= heel weinig uitdagend werk tot 5 = zeer uitdagend werk	Items: “Het werk dat ik doe biedt de laatste jaren weinig uitdaging”; “Mijn werk bevat veel uitdagende taken”; “Het werk dat ik doe is de laatste jaren routine geworden” (5 antwoordcategorieën: 1= helemaal mee eens- 5= helemaal mee oneens)	Alpha = 0,76
Werkdruk	2,9	0,9	Schaal op basis van 3 vragen; Schaal loopt van 1= heel weinig werkdruk tot 5 = zeer veel werkdruk	Items: “De hoeveelheid werk is soms te groot om alles goed te kunnen doen”; “Ik moet vaak op mijn tenen lopen om alles goed te kunnen doen”; “Soms is de werkdruk zo hoog dat dit tot spanningen leidt.” (5 antwoordcategorieën: 1= helemaal mee eens- 5= helemaal mee oneens)	Alpha= 0,74
Fysiek zwaar werk	0,2	0,4	Dummy Zwaar werk =1 (indien score 1 of 2 op één van beide items)	Items: “Mijn werk is lichamelijk zwaar”; “Ik moet vaak in slechte werkomstandigheden (Stank, kou etc.) werken” .” (5 antwoordcategorieën: 1= helemaal mee eens- 5= helemaal mee oneens)	
Flexibiliteit	3,2	1,4	Schaal op basis van 5 vragen; Schaal loopt van 0 = geen flexibiliteit tot 5= veel flexibiliteit	Vragen: Kunt u, als u dat wilt gemakkelijk: a. een dag vrij nemen; b. later beginnen of eerder weggaan; c. thuis werken/telewerken; d. onbetaald verlof opnemen; e. een tussentijdse vakantie opnemen? (2 antwoordcategorieën 1=ja, 2=nee)	Alpha = 0,62
Gebruik Seniorenregeling	0,13	0,33	Dummy Maakt gebruik van regeling =1	Maakt u gebruik van een regeling of mogelijkheid voor werktijdvermindering (een seniorenregeling) (3 antwoordcategorieën: 1=ja, 2=nee, maar dat ben ik in de toekomst wel van plan. 3=nee, en dat ben ik in de toekomst ook niet van plan.)	n.v.t

Verwachtingen t.a.v. tijd na pensioen					
Subjectieve Levensverwachting	3,1	0,8	Schaal op basis van 2 vragen. Schaal loopt van 1=heel korte tot 5=heel lange levenshorizon.	Vraag: Hoe groot acht u de kans ouder dan 75 jaar te worden? (5 antwoordcategorieën: 1= zeer klein, 5= zeer groot); Item: “Ik acht de kans zeer groot dat ik de leeftijd der zeer sterken (90+) zal bereiken” (5 antwoordcategorieën: 1= helemaal mee eens, 5= helemaal mee oneens)	Alpha = 0,71
Angst voor verveling	1,1	0,9	Schaal op basis van 3 vragen; Schaal loopt van 0=geen angst voor verveling tot 5=veel angst voor verveling.	Items: “Met mijn hobby’s zal ik mij nooit vervelen”; “Als ik niet meer werk zal ik mij vaak vervelen”. ” (5 antwoordcategorieën: 1= helemaal mee eens- 5= helemaal mee oneens); In hoeverre verwacht u een levensinvulling/doel in het leven te missen als u niet meer werkt? (5 antwoordcategorieën: 1= helemaal erg- 5= niet);	Alpha=0,63
Sociale inbedding					
Steun van partner voor langer doorwerken	0,13 0,64 0,19 0,05	0,34 0,48 0,39 0,21	4 dummies Geen partner (referentiegroep) Partner – weinig steun Partner – neutraal Partner – veel steun	Mate van steun partner is gebaseerd op de volgende door de partner beantwoorde vragen: Hoe zou u het vinden als uw vrouw/man zodra dat op het werk kan, stopt met werken? Hoe zou u het vinden als uw man/vrouw tot het 65 ^{ste} jaar zou doorwerken? (5 antwoordcategorieën: 1= heel vervelend, 5 = heel prettig)	Alpha = 0,67
Steun leidinggevende voor langer doorwerken	3,5	1,7	Schaal op basis van 4 vragen, geeft de mate van steun van leidinggevende voor langer doorwerken aan; schaal loopt van 1= weinig steun tot 5= veel steun	Vragen: Wat zou uw leidinggevende ervan vinden als u met de eerste gelegenheid die er is, volledig stopt met werken? Wat zou uw leidinggevende ervan vinden als u tot uw 65ste zou doorwerken? (5 antwoordcategorieën: 1= heel vervelend, 5 = heel prettig) Item: “Mijn leidinggevende zou het waarschijnlijk prima vinden als ik tot mijn 65ste zou doorwerken”; “Mijn leidinggevende zou het vervelend vinden als ik volgend jaar de organisatie zou verlaten” (5 antwoordcategorieën: 1= helemaal mee eens- 5= helemaal mee oneens)	Alpha = 0,78

Bijlage 3 – Tabellen behorende bij hoofdstuk 4

Tabel 4a. Afhankelijke variabelen in tabel 4b en 4c

	M	SD	Codering	Vraagstelling	Psycho- metrische eigenschappen
Sample: alleen personen die (vervroegd) zijn uitgetreden					
Doorstarten	2,4	0,88	Categoriale variabele met drie waarden: - Heeft na uittrading nog betaalde arbeid verricht en/of werkt nog steeds (doorstarter) - Heeft na uittrading tevergeefs gezocht naar betaalde arbeid - Heeft na uittrading niet gezocht naar betaalde arbeid	Samengesteld op basis van drie vragen: - Hebt u sinds u gestopt bent bij [naam bedrijf] geprobeerd betaald werk te vinden? (2 antwoordcategorieën: 1=ja, 2=nee) - Hebt u sinds u gestopt bent met werken nog betaalde arbeid verricht? (2 antwoordcategorieën: 1=nee, 2=ja) - Vraag over tijdsbesteding: Hoeveel tijd besteedt u gemiddeld per week aan: Betaalde arbeid	n.v.t.
Belangstelling voor herintrede	2,4	0,99	Schaal op basis van 2 vragen, geeft de mate aan waarin men belangstelling heeft voor herintrede op de arbeidsmarkt.; schaal loopt van 1= weinig belangstelling tot 5= veel belangstelling	Sample: alleen personen die ten tijde van tweede meetmoment niet meer actief zijn op de arbeidsmarkt Items: - Ik zou voor geen goud meer willen werken (5 antwoordcategorieën: 1= helemaal mee eens- 5= helemaal mee oneens) - Ik zou het liefst morgen weer willen gaan werken (5 antwoordcategorieën: 1= helemaal mee eens- 5= helemaal mee oneens, omgekeerd gecodeerd)	Alpha=0,71

Tabel 4b. Multinomiale logit analyse ter verklaring van doorstarten na uittreding, (N = 1.022)

	Doorstarters versus inactieven		Zoekers versus inactieven		Zoekers versus doorstarters	
Individuele en sociale kenmerken	RRR	z-waarde	RRR	z-waarde	RRR	z-waarde
Geslacht(1 = man)	3,15**	4,31	1,40	0,90	0,44+	1,91
Vermogen	0,98	0,30	0,99	0,79	0,99	0,62
Gezondheid (in 2001)	1,14**	3,84	1,09	1,60	0,96	0,68
Functie-niveau	1,39**	4,93	1,16	1,36	0,83	1,58
Verwachtingen t.a.v. gemis:						
Geld	1,14	1,51	1,85**	4,40	1,62**	3,28
Sociale contacten	1,13	1,42	0,89	0,73	0,79	1,45
Status	1,08	0,68	1,26	1,19	1,16	0,73
Steun van de partner voor doorwerken						
Geen partner (referentie cat.)	--		--		--	
Weinig steun	1,43	1,26	0,92	0,19	0,64	0,94
Partner neutraal	1,28	0,75	1,18	0,32	0,92	0,15
Veel steun	1,05	0,10	1,83	0,89	1,75	0,76
Kenmerken van de transitie						
Onvrijwillig uitgereden (1=ja)	1,33	1,64	3,17**	4,08	2,38**	2,92
Leeftijd bij uittrede	0,87**	4,61	0,73**	5,62	0,84**	3,03
Gepercipieerde kansen op arbeidsmarkt	1,36**	3,71	1,03	0,21	0,76+	1,76
Pseudo R ²				0,15		
Log pseudolikelihood				-693,4		
Wald				241,6 [Chi ² (26)]		

+ = $p < 0,10$ * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$.

Inactieven = hebben geen werk verricht na uittreding, noch ernaar gezocht.

Doorstarters = hebben na uittreding nieuw werk aanvaard.

Zoekers = hebben na uittreding naar werk gezocht maar niet gevonden.

Tabel 4c. Gebruikte meetinstrumenten in tabel 4b

	M	SD	Codering	Vraagstelling	Psycho- metrische eigenschappen
Geslacht	0,74	0,4	Dummy Vrouw = 0; Man = 1		n.v.t.
Vermogen	16,3	14,9	Op basis van klassegemiddelden (in € gedeeld door 10,000; range: 0,22-56,8)	Schatting van totale vermogen (eigen huis, spaargeld, aandelen etc. minus schulden/hypotheek) (7 antwoordcategorieën lopend van 1=<23.000€ tot 7> 454.000€).	n.v.t.
Gezondheidssituatie (2001)	7,0	2,4	Schaal op basis van 3 vragen; schaal loopt van 0=zeer ongezond tot 10=zeer gezond	Vragen: Hoe is het in het algemeen met uw gezondheid (5 antwoordcategorieën: 1= erg goed- 5 = erg slecht (omgekeerd gecodeerd)); Wat vindt u van uw gezondheid in vergelijking met leeftijdgenoten? (3 antwoordcategorieën: 1=beter, 2= ongeveer gelijk, 3= slechter (omgekeerd gecodeerd)); Hebt u doorlopende gezondheidsklachten? (0=nee, 1 = ja).	Alpha= 0,77
Functionieniveau oude baan	5,0	1,5	Range: 1-7	Welk opleidingsniveau is <i>momenteel</i> vereist voor het werk dat u doet? (7 antwoordcategorieën: 1= lo, 2=lbo, 3=mavo, 4=mbo, 5=havo/vwo, 6=hbo, 7=wo)	n.v.t.
Verwachtingen t.a.v. gemis van:				Wilt u bij elk hieronder genoemd aspect aangeven in hoeverre u dit denkt te missen als u stopt met werken: (5 antwoordcategorieën van 1= heel erg tot 5=niet, codering omgekeerd)	
. geld	3,14	1,00	Range: 1-5	Geld	
. sociale contacten	3,17	1,05	Range: 1-5	Sociale contacten	
. status	4,37	0,72	Range: 1-5	Aanzien en eigenwaarde	

Steun van partner voor langer doorwerken	0,13 0,64 0,19 0,05	0,34 0,48 0,39 0,21	4 dummies Geen partner (referentiegroep) Partner – weinig steun Partner – neutraal Partner – veel steun	Mate van steun partner is gebaseerd op de volgende <i>door de partner beantwoorde</i> vraag: Hoe zou u het vinden als uw man/vrouw tot het 65 ^{ste} jaar zou doorwerken? (5 antwoordcategorieën: 1= heel vervelend, 5 = heel prettig)	
Onvrijwillig uitgetreden	0,29	0,45	Dummy 1= onvrijwillig uitgetreden	Hebt u de beslissing om te stoppen geheel vrijwillig genomen of niet? (3 antwoordcategorieën: 1= ja, geheel vrijwillig, 2= nee, deels onvrijwillig, 3= nee, geheel onvrijwillig).	n.v.t.
Leeftijd bij uittrede	58,1	2,43	Continue variabele Range: 51 - 65	Geconstrueerd op basis van datum van uittrede en geboortedatum.	n.v.t.
Gepercipieerde kansen op arbeidsmarkt (2001)	2,4	0,7	Schaal op basis van 2 items; schaal loopt van 1 = zeer weinig tot 5 = zeer veel kansen	Ik denk dat het voor mij moeilijk zal zijn om nog ander werk te vinden Als ik wil kan ik zo bij een andere werkgever terecht (5 antwoordcategorieën van 1= helemaal eens tot 5= helemaal oneens, codering omgekeerd)	Alpha= 0,71

Tabel 4d. Regressie analyse ter verklaring van herintredeintenties van gepensioneerde werknemers (N = 807)

	Model 1		Model 2	
	beta	t-waarde	Beta	t-waarde
Individuele en sociale kenmerken				
Geslacht (1 = man)	-0,08*	-2,19	-0,08**	-2,57
Vermogen	-0,03	-0,90	-0,02	-0,60
Gezondheid	0,01	0,34	0,07*	2,32
Functioniveau oude functie	0,09*	2,27	0,12**	3,38
Mate waarin men volgende zaken mist:				
Geld			0,12**	3,17
Sociale contacten			0,17**	4,84
Status			0,27**	7,49
Steun van de partner voor herintrede:				
Partner vindt het vervelend	--		--	
Partner onverschillig	0,15**	3,60	0,13**	3,34
Partner vindt het prettig	0,25**	6,89	0,17**	5,14
Geen partner	0,03	0,61	-0,03	-0,94
Geen antwoord	0,08*	2,28	0,05	1,54
Kenmerken van de transitie				
Onvrijwillig uitgereden (1=ja)	0,25**	7,25	0,14**	4,35
Aantal jaren sinds uittrede	-0,11**	-3,21	-0,07*	-2,28
Gepercipieerde kansen op arbeidsmarkt	0,04	1,13	0,01	0,38
R ²	0,16		0,32	

* p<0,05; **p<0,01.

Tabel 4e. Gebruikte meetinstrumenten in tabel 4d

	M	SD	Codering	Vraagstelling	Psycho- metrische eigenschappen
Geslacht	0,73	0,99	Dummy Vrouw = 0; Man = 1		n.v.t.
Vermogen	16,7	15,2	Op basis van klassegemiddelden (in € gedeeld door 10.000; range: 0,22-56,8)	Schatting van totale vermogen (eigen huis, spaargeld, aandelen etc. minus schulden/hypotheek)	n.v.t.
Gezondheidssituatie (2007)	3,75	0,88	Schaal op basis van 4 vragen; schaal loopt van 1=zeer ongezond tot 5=zeer gezond	Vragen: Hoe is het in het algemeen met uw gezondheid (5 antwoordcategorieën: 1= erg goed- 5 = erg slecht, omgekeerd gecodeerd); Wat vindt u van uw gezondheid in vergelijking met leeftijdgenoten? (3 antwoordcategorieën: 1=beter, 2= ongeveer gelijk, 3= slechter, omgekeerd gecodeerd); Hebt u doorlopende gezondheidsklachten? (0=nee, 1 = ja), Wordt u door uw gezondheid belemmerd in uw dagelijks functioneren? (4 antwoordcategorieën: 1=vaak, 4=nooit, omgekeerd gecodeerd)	Alpha= 0,77
Functieniveau oude baan	4,87	1,57	Range: 1-7	Welk opleidingsniveau is <i>momenteel</i> vereist voor het werk dat u doet? (7 antwoordcategorieën: 1= lo, 2=lbo, 3=mavo, 4=mbo, 5=havo/vwo, 6=hbo, 7=wo)	n.v.t.

Tabel 4e. Gebruikte meetinstrumenten in tabel 4d (einde)

	M	SD	Codering	Vraagstelling	Psycho- metrische eigenschappen
Mate waarin men de volgende zaken mist (2007):				Wilt u bij elk hieronder genoemd aspect aangeven in hoeverre u die mist sinds u gestopt bent met werken:	
• geld	3,08	0,97	Schaal op basis van 2 vragen; schaal loopt van 1=zeer weinig tot 5= zeer veel gemis	In hoeverre mist u geld sinds u gestopt bent met werken? (5 antwoordcategorieën van 1= heel erg tot 5=niet, codering omgekeerd) Bent u er in financieel opzicht veel op achteruitgegaan toen u stopte met werken, of viel dat volgens u nogal mee? (5 antwoordcategorieën: 1= heel veel op achteruit, 5= heel weinig op achteruit, omgekeerd gecodeerd.)	Alpha= 0,76
• sociale contacten	3,37	0,94	Schaal op basis van 2 vragen; schaal loopt van 1=zeer weinig tot 5= zeer veel gemis	Wilt u bij elk hieronder genoemd aspect aangeven in hoeverre u dit mist sinds u gestopt bent met werken: (5 antwoordcategorieën van 1= heel erg tot 5=niet, codering omgekeerd) Sociale contacten	Alpha= 0,68
• status	4,28	1,57	Schaal op basis van 3 vragen; schaal loopt van 1=zeer weinig tot 5= zeer veel gemis	Wilt u bij elk hieronder genoemd aspect aangeven in hoeverre u dit mist sinds u gestopt bent met werken: (5 antwoordcategorieën van 1= heel erg tot 5=niet, codering omgekeerd) Aanzien , eigenwaarde en herkenbare plaats in de samenleving	Alpha= 0,85
Steun van partner voor herintrede	0,23 0,44 0,06 0,18 0,09	0,49 0,24 0,38 0,29	5 dummies Partner – vervelend (ref) Partner – neutraal Partner – prettig Partner – geen antwoord Geen partner	Mate van steun partner is gebaseerd op de volgende door de partner beantwoorde vraag: Hoe zou u het vinden als uw man/vrouw weer betaald werk zou gaan doen? (3 antwoordcategorieën: 1= heel vervelend, 2= dat maakt mij niet zoveel uit, 3= dat vind ik prettig)	
Onvrijwillig uitgetreden	0,29	0,45	Dummy 1= onvrijwillig uitgetreden	Hebt u de beslissing om te stoppen geheel vrijwillig genomen of niet.? (3 antwoordcategorieën: 1= ja, geheel vrijwillig, 2= nee, deels onvrijwillig, 3= nee, geheel onvrijwillig).	n.v.t.
Aantal jaren sinds	3,38	1,44	Range: 0-6	Geconstrueerd op basis van datum van uittrede	n.v.t.
Gepercipieerde kansen op arbeidsmarkt (2007)	3,22	0,99	Range: 1-5	Als ik zou willen zou ik zo een andere baan kunnen vinden. terecht (5 antwoordcategorieën van 1= helemaal eens tot 5= helemaal oneens, codering omgekeerd)	n.v.t.

Bijlage 4: Samenstelling van de klankbordgroep

De samenstellers van het rapport hebben dankbaar gebruik gemaakt van de commentaren en suggesties van de klankbordgroep die het Ministerie van Economische Zaken voor dit project had samengesteld. De volgende personen hadden zitting in deze groep.

Drs. Sjef Ederveen (Ministerie van Economische Zaken)

Drs. Michiel Evers (Ministerie van Economische Zaken)

Drs. Kim van den Berg (Ministerie van Financiën)

Drs. Lennart Janssens (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)

Dr. Edith Josten (Sociaal en Cultureel Planbureau)

Dr. Daniël van Vuuren (Centraal Planbureau)

Lijst van NIDI rapporten

1. A.J. Gooszen, *Vluchtelingen en asielzoekers: demografische en sociaal-economische positie in Nederland*. 1988, pp. 77, 7 euro.
2. R.A.H. Schreurs, *Een beschrijvende analyse van de trefzekerheid van nationale bevolkingsprognoses*. 1989, pp. 119, 9 euro.
3. J. Bartlema, *Modelling stepfamilies: first results*. 1989, pp. 34, 4,50 euro.
4. R.A.H. Schreurs, *Een verklarende analyse van de trefzekerheid van nationale bevolkingsprognoses*. 1989, pp. 45, 4,50 euro.
5. R. Penninx en Ph. Muus, *Grenzeloos migreren na 1992?: internationale migratie en de Europese Gemeenschap in verleden en toekomst*. 1989, pp. 45, niet meer leverbaar.
6. N. van Nimwegen, I. Hogen Esch en E. Beekink, *Jongeren en ouderen: een inventariserende studie naar demografische ontwikkelingen en de maatschappelijke positie van jongeren en ouderen*. 1989, pp. 184, 11,50 euro.
7. H.G. Moors, H. van Leusden en I. Hogen Esch, *Opvattingen over het bevolkings-vraagstuk en de acceptatie van beleid*. 1989, pp. 200, niet meer leverbaar.
8. *Relatievormen in Nederland*. 1989, pp. 139, niet meer leverbaar.
9. C. Gordon, *The bevolkingsregisters and their use in analysing the co-residential behaviour of the elderly*. 1989, pp. 118, 9 euro.
10. S. Voets, *Allochtonen in Nederland*. 1989, pp. 118, 9 euro.
11. Th. Engelen, H. Hillebrand en F. van Poppel, *Kindertal naar kenmerken, 1900-1960: vruchtbaarheid van de op 31 mei 1960 bestaande eerste huwelijken naar periode van huwelijksluiting, huwelijksleeftijd en kerkelijke gezindte van de vrouw, sociale beroepsgroep van de man en gemeentegroep, 13^e Algemene Volkstelling 31 mei 1960*. 1989, pp. 351, 16 euro.
12. N. van Nimwegen, *Onderzoek naar bevolkingsvraagstukken in de jaren tachtig: een schets van ontwikkelingen vanuit het perspectief van de programmering van het onderzoek*. 1990, pp. 88, 7 euro.
13. E.A.M. Bulder, *Household structures of elderly in the past: a case study of two Dutch communities in the period 1920-1940*. 1990, pp. 48, 4,50 euro.
14. P. Ekamper, *Gevoeligheidsfuncties voor meerdimensionale bevolkingsprognose-modellen met een twee-geslachten algoritme*. 1990, pp. 96, 7 euro.
15. E. van Imhoff, *PROFILE: a program for estimating the coefficients of demographic age-intensity profiles*. 1991, pp. 56, 7 euro.
16. W.J. Nusselder, J.J. Schoorl en J.F.M. Berkien, *Bevolkingsvoorberekening allochtonen in Nederland naar nationaliteit, 1989-1999: bevolkingsgroepen met de Turkse, Marokkaanse, een EG of overige niet-Nederlandse nationaliteit*. 1990, pp. 178, 11,50 euro.
17. M. Bottema, J.J. Siegers en C.A. van der Wijst, *Een leeftijdstypologie van beroepen in Nederland*. 1991, pp. 35, 4,50 euro.
18. E. van Imhoff, N. Keilman m.m.v. S. Wolf, *Huishoudens en uitkeringen in de 21^e eeuw: de gevolgen van veranderende huishoudenssamenstelling voor de sociale zekerheid*. 1990, pp. 164, 11,50 euro.
19. H. Moors en N. van Nimwegen, *Social and demographic effects of changing household structures on children and young people*. 1990, pp. 57, 7 euro.

-
20. J. Siebenga, *Selected annotated bibliography of population studies in the Netherlands, 1987 and 1988*. 1990, pp. 138, niet meer leverbaar.
 21. P. Ekamper en J. Berkien, *Demografische aspecten van de vervangingsvraag*. 1991, pp. 70, 7 euro.
 22. H. de Feijter, *Voorlopers bij demografische veranderingen*. 1991, pp. 181, 11,50 euro.
 23. N. van Nimwegen, *Onderzoek naar bevolkingsvraagstukken in de jaren negentig: een programma in hoofdlijnen*. 1991, pp. 65, niet meer leverbaar.
 24. *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 1991: demografische ontwikkelingen in maatschappelijk perspectief*. Onder red. van N. van Nimwegen en H. van Solinge. 1991, pp. 246, 16 euro.
 25. W.J. Nusselder en J.J. Schoorl, *Bevolkingsvoortuitberekening en scenario's allochtonen in Nederland naar nationaliteit, 1990-2000: bevolkingsgroepen met de Turkse, Marokkaanse, een EG of een overige niet-Nederlandse nationaliteit*. 1991, pp. 132, 11,50 euro.
 26. J. Jól wiak, *Mathematical models of population*. 1992, pp. 133, niet meer leverbaar.
 27. W.J. van der Veen, *Oudelieden in gestichten, bewoners van de 19de-eeuwse bejaardentehuizen: een schets van de situatie in Den Haag*. 1992, pp. 98, 7 euro.
 28. I. Esveldt en N. van Nimwegen, *Naar een kindvriendelijke samenleving?: een inventarisatie van voorwaardenscheppend beleid inzake gezinsvorming*. 1992, pp. 182, niet meer leverbaar.
 29. J.F.M. Berkien, *Dynamiek op de arbeidsmarkt: analyse van arbeidsmarktprocessen met behulp van demografische technieken*. 1992, pp. 90, 7 euro.
 30. S. Voets, *Buitenlandse migratie en de Nederlandse bevolkingsprognose*. 1992, pp. 191, 11,50 euro.
 31. F. van Poppel, *Trouwen in Nederland. Een historisch-demografische studie van de 19^e en vroeg 20^e eeuw*. 1992, pp. 654, 22,50 euro.
 32. C.M. Fokkema, J. de Jong Gierveld en P. Nijkamp, *Internal elderly migration: an exploration of the literature*. 1993, pp. 52, 7 euro.
 33. E. van Imhoff, J. Schoorl, R. van der Erf en N. van der Gaag, *Regionale prognose bevolking van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse afkomst, 1992-2000*. 1994, pp. 207, 16 euro.
 34. A. van Diepen en J. van Ginneken, *Demografische ontwikkelingen, consumptiepatronen en milieubelasting in Nederland. Een verkenning van de betekenis van de demografische component voor het milieuvraagstuk*. 1994, pp. 92, 7 euro.
 35. *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 1994: demografische ontwikkelingen in maatschappelijk perspectief*. Onder red. van N. van Nimwegen en G. Beets. 1994, pp. 401, niet meer leverbaar.
 36. E. Tabeau, F. van Poppel en F. Willekens, *Mortality in the Netherlands: The data base*. 1994, pp. 85, niet meer leverbaar.
 37. R. Penninx, J. Schoorl en C. van Praag, *The impact of international migration on receiving countries: The case of the Netherlands*. 1994, pp. 251, 16 euro.
 38. P. Ekamper en E. van Imhoff, *1989-based dynamic household scenarios for the Netherlands: Sensitivity analysis of the LIPRO household model*. 1994, pp. 60, 7 euro.
 39. F. Eelens, *The population of Aruba: a demographic profile*. 1994, pp. 100, 7 euro.
 40. E. Beekink en P. van Cruyningen, *Demografische databank Nederlandse gemeenten, 1811-1850*. 1995, pp. 207, 11,50 euro.
 41. H. Moors, G. Beets en H. van den Brekel, *Opvattingen over en acceptatie van bevolkingsbeleid 1983-1990*. 1995, pp. 139, 9 euro.

-
42. E. van Imhoff en K. Henkens, *Alternatieven voor de VUT: een scenario-analyse*. 1995, pp. 108, 9 euro.
 43. I. Esveldt, I. Kulu-Glasgow, J. Schoorl en H. van Solinge, *Migratiemotieven, migratienetwerken en partnerkeuze van Turken en Marokkanen in Nederland*. 1995, pp. 248, 16 euro.
 44. S. Voets, J. Schoorl en B. de Bruijn, *The demographic consequences of international migration*. 1995, pp. 430, 16 euro.
 45. H. van Leusden (red.), *Demografie op het snijvlak van maatschappij en wetenschap; prioriteiten voor toekomstig onderzoek*. 1996, pp. 77, 7 euro.
 46. H. Moors, H. van Leusden en H. van den Brekel, *Meningen en opvattingen over aspecten van het bevolkingsvraagstuk 1983-1994: de belangrijkste resultaten en conclusies*. 1996, pp. 72, niet meer leverbaar.
 47. N. van Nimwegen, *Onderzoek naar bevolkingsvraagstukken in Nederland op de drempel van de 21^e eeuw: een nationaal meerjarenprogramma in hoofdlijnen*. 1996, pp. 64, 7 euro.
 48. H. Van Solinge en J. Wood, *Sample surveys as a potential data source for the study of non-standard household forms and new living arrangements: An inventory of data sources on european households and families*. 1997, pp. 106, 9 euro.
 49. W. Post, E. van Imhoff, P. Dykstra en F. van Poppel, *Verwantschapsnetwerken in Nederland: verleden, heden, toekomst*. 1997, pp. 160, 11,50 euro.
 50. N. van Nimwegen en G. Beets, *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 1997*. 1997, pp. 220, niet meer leverbaar.
 51. A. Dekker, *Data processing for demographic censuses and surveys: with special emphasis on methods applicable to developing country environments*. 1997, pp. 88, 7 euro.
 52. H. van Solinge, H. van Dalen, P. Dykstra, E. van Imhoff, H. Moors en L. van Wissen, *Population, labour and social protection in the European Union: Dilemmas and prospects*. 1998, pp. 84, 7 euro.
 53. K. Henkens, *Older workers in transition. Studies on the early retirement decision in the Netherlands*. 1998, pp. 150, 11,50 euro.
 54. Corina Huisman en Leo van Wissen, *Regionale allochtonen prognose 1996-2016*. 1998, pp. 149, niet meer leverbaar.
 55. Philip Rees, Evert van Imhoff, Helen Durham, Marek Kupiszewski en Darren Smith, *Internal migration and regional population dynamics in the Netherlands*. 1998, pp. 102, 9 euro.
 56. Ernst Spaan, *Labour circulation and socioeconomic transformation: The case of East Java, Indonesia*. 1999, pp. 400, 16 euro.
 57. Chantal Remery, Anneke van Doorne-Huiskes, Pearl Dykstra en Joop Schippers, *En als oma nu ook een baan heeft? De toekomst van de informele kinderopvang in Nederland*. 2000, pp. 130, 11,50 euro.
 58. N. van Nimwegen en G. Beets, *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2000*. 2000, pp. 260 (niet meer leverbaar).
 59. Gijs Beets, Edith Dourleijn, Aart Liefbroer en Kène Henkens, *De timing van het eerste kind in Nederland en Europa*. 2001, pp. 115 (niet meer leverbaar).
 60. Evert van Imhoff en Hanna van Solinge, *Schatting individuele verdeling joodse tegoeden*. 2001, pp. 84, 9 euro.
 61. C. Remery, K. Henkens, J. Schippers, J. van Doorne-Huiskes en P. Ekamper, *Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers*. 2001, pp. 110, 11,50 euro.

-
62. I. Esveldt, G. Beets, K. Henkens, A.C. Liefbroer en H. Moors, *Meningen en opvattingen van de bevolking over aspecten van het bevolkingsvraagstuk, 1983-2000*. 2001, pp. 147, 11,50 euro.
 63. J. van Doorne-Huiskes, P.A. Dykstra, E. Nievers, J. Oppelaar en J.J. Schippers, *Mantelzorg: tussen vraag en aanbod*. 2002, pp. 104, 11,50 euro.
 64. G. Beets, C. Huisman, E. van Imhoff, S. Koesoebjono en E. Walhout, *De demografische geschiedenis van de Indische Nederlanders*. 2002, pp. 136, 11,50 euro.
 65. N. van Nimwegen en I. Esveldt, *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2003*. 2003, pp. 250, niet meer leverbaar.
 66. A.C. Liefbroer en J. Puy, *De transitie naar volwassenheid en de rol van het overheidsbeleid. Een vergelijking van institutionele arrangementen in Nederland, Zweden, Groot-Brittannië en Spanje*. 2005, pp. 148, 12,50 euro.
 67. Erik Beekink, Carlo van Praag (redactie), Jeannette Schoorl, Ernst Spaan en Helga de Valk, *Marokkanen in Nederland: een profiel*. 2006, pp. 92, 17,50 euro.
 68. Frans Willekens, *Towards a system of reproductive health conditions*. 2005, pp. 98, 11,50 euro.
 69. Tineke Fokkema en Theo van Tilburg, *Aanpak van eenzaamheid: helpt het? Een vergelijkend effect- en procesevaluatieonderzoek naar intenties ter voorkoming en vermindering van eenzaamheid onder ouderen*. 2006, pp. 168, 15 euro.
 70. Hanna van Solinge, *Changing tracks. Studies on life after early retirement in the Netherlands*. 2006, pp. 157, 15 euro.
 71. N. van Nimwegen en I. Esveldt, *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2006: de grote stad in demografisch perspectief*. 2006, pp. 340, 25 Euro.
 72. Nico van Nimwegen en Gijs Beets (eds.), *Social situation observatory. Demography monitor 2005. Demographic trends, socio-economic impacts and policy implications in the European Union*. 2006, pp. 375, 35 euro.
 73. Harry van Dalen, Kène Henkens, Wilma Henderikse en Joop Schippers, *Dealing with an ageing labour force: What do European employers expect and do?* 2006, pp. 55, 10 euro.
 74. Harry van Dalen, Kène Henkens en Joop Schippers, *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*. 2007, pp. 122.
 75. Harry van Dalen en Kène Henkens, *Weg uit Nederland: emigratie aan het begin van de 21^e eeuw*. 2008, pp. 134, 11,50 euro.
 76. Tineke Fokkema, Susan ter Bekke and Pearl A. Dykstra, *Solidarity between parents and their adult children in Europe*. 2008, pp. 125.
 77. Pearl A. Dykstra, *Ageing, intergenerational solidarity and age-specific vulnerabilities*. 2008, pp. 167.
 78. Kène Henkens, Harry van Dalen en Hanna van Solinge, *De vervagende grens tussen werk en pensioen: over doorwerkers, doorstarters en herintreders*. 2009, pp. 129.

Een NIDI rapport kan worden besteld door overmaking van het verschuldigde bedrag plus verzend- en administratiekosten à 5,00 Euro op bankrekening 45.83.68.687 van de ABN-AMRO ten name van NIDI-KNAW te Den Haag, onder vermelding van het gewenste rapport-nummer met als referentie de SWIFT-code: ABNANL2A en de IBAN-code: NL56ABNA0458368687. Het adres van de ABN-AMRO is Postbus 90, 1000 AB te Amsterdam. Rapporten vanaf nummer 75 kunnen worden besteld bij Aksant, Postbus 2169, 1000 CD Amsterdam, info@aksant.nl, www.aksant.nl.

—